

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASENNOITUMINEN ELÄKEMUUTOKSEEN

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöiden asennoituminen eläkemutokseen oman työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta

Salla-Mari Viitaniemi

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalipsykologia

Itä-Suomen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden- ja kauppatieteiden tiedekunta

Tiedekunta: Yhteiskunta- ja kauppatieteiden tiedekunta	Laitos: Yhteiskuntatieteiden laitos
Tekijä: Viitaniemi Salla-Mari	
Työn nimi: Ikääntyvien työntekijöiden asennoituminen eläkemuuтокseen – Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöiden asennoituminen eläkemuuтокseen oman työkyvyn ja työhyvinvoinnin näkökulmasta	
Oppiaine: Sosiaalipsykologia	Työn laji: Pro gradu -tutkielma
Aika: Marraskuu 2015	Sivumäärä: 98
Tutkielman ohjaajat: Professori Hänninen Vilma, lehtori Kuusela Pekka, HR-asiantuntija Virva Pietarinen	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää Pohjois-Karjalan Osuuskaupan ikääntyvien työntekijöiden asennoitumista eläkemuuтокseen oman työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Tutkimuksessa pyritään selvittämään miten työntekijät kokevat eläkeiän nousun omalla kohdallaan sekä selvittämään niitä tekijöitä, jotka edistävät tai estävät ikääntyvien työntekijöiden työskentelyä vanhuuseläkeikään asti.</p> <p>Tutkimuksen kohteena toimivat Pohjois-Karjalan Osuuskaupan yli 45-vuotiaat työntekijät. Tutkimukseen osallistui 28 Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijää monilta eri toimialoilta ja toimipisteiltä. Tutkimus toteutettiin kevään 2015 aikana. Tutkimusmenetelmänä toimi puolistrukturoidusta teemahaastattelusta sovellettu niin sanottu pikahaastattelu.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että ikääntyvät työntekijät suhtautuivat eläkeiän nousuun epäilevästi oman työssä jaksamisensa ja työkykynsä ylläpidon kannalta. Koettiin, että fyysisesti raskas työ kuormittaa terveyttä niin, ettei eläkeiän nousua koettu realistisena. Lähempänä eläkeikää työn keventyminen ja työtehtävien monipuolistaminen nähtiin yhtenä ratkaisuna työssä jaksamisen edistämiseksi. Vastaajien mielestä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittaviin tekijöihin puuttuminen olisi tärkeää työkyvyn ylläpitämisen edistämisen kannalta.</p> <p>Työelämässä pysymiseen kerrottiin vaikuttavan työn viihtyvyttä lisäävät tekijät, kuten hyvä työilmapiiri, työyhteisöön kuuluminen, monipuoliset ja kiinnostavat työtehtävät sekä omalle työpanokselleen saama arvostus. Tämän lisäksi oman taloudellisen tilanteen ja terveyden mainittiin vaikuttavan työelämässä pysymiseen. Työelämän ulkopuoliset tekijät, kuten puolison eläköityminen, harrastukset ja lapsenlapset, toimivat eläkkeelle jäämiselle houkuttelevina tekijöinä.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksinä ovat, että työn hyvä organisointi, työn hallinta ja työolosuhteiden muokkaaminen ikääntyvän työntekijän jaksamisen edistämiseksi, koettiin tärkeänä ja parantavan työntekijän mahdollisuuksia työskennellä vanhuuseläkeikään saakka. Arvostavalla, kunnioittavalla ja hyvällä työyhteisön ilmapiirillä luotiin puitteet ikääntyvän työssä viihtymiselle.</p>	
Avainsanat: eläkemuuток, työhyvinvointi, työkyky, työssä jaksaminen, ikääntyvät työntekijät	
Säilytyspaikka:	

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Faculty: Faculty of Social Sciences and Business Studies	Department: Department of Social Sciences
Author: Viitaniemi Salla-Mari	
Title: The Attitudes of ageing workers towards retirement change – The attitudes of ageing workers in Cooperative owned by its north Karelian members towards retirement change with respect to their own work wellbeing, capacity for work and work continuation.	
Academic subject: Socialpsychology	Type of thesis: pro gradu –thesis
Date: November 2015	Pages: 98
Advisors: Professor Hänninen Vilma, Lecturer Kuusela Pekka, HR-specialist Virva Pietarinen	
<p>ABSTRACT</p> <p>The aim of this thesis is to investigate the attitudes of ageing workers in Cooperative owned by its north Karelian members towards retirement change with respect to their own work wellbeing, capacity for work and work continuation. The study aims to investigate how employees themselves feel about the rising retirement age and to investigate those factors that promote and impede ageing workers working until retirement age.</p> <p>The target group of the study was Cooperative owned by its north Karelian members workers over 45 years old. The study involved 28 employees from various business areas and office locations. The study was carried out during spring 2015. The research method was applied from semi - structured interview method, a so-called quick interview method.</p> <p>The result of the study show that ageing workers reacted to the rising retirement age on their own work wellbeing and capacity skeptically. Physically strenuous work was viewed as detrimental to health and therefor raising the retirement age was seen as an unrealistic objective. The possible easing of work and diversifying duties closer to retirement age were seen as solutions to encourage the ability to continue at work. Intervention in physically, psychologically and socially burdensome work load was seen as an important factor in contributing to continuing at work.</p> <p>Job retention was reported to be affected by increasing job satisfaction factors, such as good working atmosphere, importance of the working community, diverse and interesting tasks and an appreciation of the work done. Additionally, their own financial standing and health were cited as influential to worker retention. Factors outside of the workplace, such as a spouse's retirement, hobbies and grandchildren, make retirement more attractive to older workers.</p> <p>The study's conclusions are that good work organization, control of work and improved working conditions to promote the wellbeing of ageing workers are deemed to be important, as well as improving employee opportunities until retirement. Appreciation, respectfulness and good work atmosphere create the framework for job satisfaction of ageing workers.</p>	
Keywords: changes of the pension, wellbeing at work, ability for work, ageing workers	
Archive location:	

SISÄLTÖ

1.	JOHDANTO	1
1.1	Eläkemuuotos.....	3
1.2	Tutkimuksen kohde.....	5
1.3	Tutkimuskysymykset	7
2	IKÄÄNTYMINEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	8
2.1	Ikääntyvien työkyky.....	8
2.1.1	Fyysinen toimintakyky.....	11
2.1.2	Psyykkinen toimintakyky.....	15
2.1.3	Sosiaalinen toimintakyky	18
2.2	Henkinen hyvinvointi työssä.....	19
2.2.1	Työtyytyväisyys	23
2.2.3	Työmotivaatio	27
2.3	Yleinen eläkeasennoituminen Suomessa	32
2.4	Varhaisen työelämästä poistumisen syitä 2000-luvun tilastojen valossa.....	35
2.5	Ikääntyvien työssä jaksamisen tukeminen	40
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	44
3.1	Laadullinen tutkimus	44
3.2	Aineistonkeruumenetelmän valinta.....	45
3.2.1	Pikahaastattelu	47
3.3	Aineistonkeruutapa ja toteutus.....	48
3.4	Sisällönanalyysi	50
3.5	Eettiset kysymykset	52
3.6	Aineiston arviointi	54
4.	TULOKSET	57
4.1	Haastateltavien taustatietojen tarkastelua	57
4.1.1	Oman terveydentilan arviointi	58
4.2	Työn kuormittavuus	62
4.2.1	Työn fyysinen kuormittavuus	62
4.2.2	Työn psyykkinen kuormittavuus.....	65
4.2.3	Työn sosiaalinen kuormittavuus	67
4.3	Iloa tuottavat tekijät työssä	67

4.3.1 Kuormittavaa vai ei?	70
4.4 Eläkeasennonnoituminen	70
4.5 Työnantajan tuen merkitys ikääntyvälle	76
4.6 Ikä syrjintä työssä	82
5. POHDINTA	85
5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	85
5.2 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimuksen mahdollisuus	87
6. LÄHTEET.....	92
7. LIITTEET (4KPL)	

1. JOHDANTO

Vuonna 2009 Matti Vanhasen ollessa pääministeri, hallitus nosti esiin eläkeuudistuksen, jonka tarkoituksena oli saada Suomi selviämään talouskriisin jälkeisestä ajasta. Tämä ratkaisu nähtiin tuolloin parempana vaihtoehtona palveluiden ja etuuksien leikkauksien tai tuntuvan veronkorotuksen rinnalla. Eläkeiänuudistusta perusteltiin eliniänodotteen kasvulla. Viimeisten kahdensadan vuoden aikana ihmisen elinikä on kohonnut kolmella kuukaudella vuodessa (Repo 2012). Eläkeuudistus tulee voimaan vuoden 2017 alussa.

Suomen valtion yhtenä talouden ongelmana nähdään kestävyysvaje. Kestävyysvajeen käsitteellä ilmaistaan valtion tulojen ja menojen epätasapainoa. Tämän syynä nähdään työelämässä ja sen ulkopuolella olevan väestön epätasapaino. Kestävyysvajeen korjaamiseen on haettu ratkaisua muun muassa verojen korottamisella tai yhteiskunnan julkisten menojen leikkaamisella. Yhden vuoden lisääminen keskimääräisen suomalaisen työntekijän työuraan, katsottiin voivan pienentää kestävyysvajetta kahdella miljardilla eurolla Valtiovarainministeriön teettämän arvion mukaan (Tela 2011). Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen 2010 vuonna julkaiseman selvityksen mukaan yli kolmannes työkyvyttömyyseläkkeellä olevista olisivat halukkaita ja kykeneväisiä työskentelemään ainakin jossakin määrin (Ilmarinen 2010). Näiden tutkimustulosten ja eliniänodotteen nousun valossa voidaan ajatella, että työurien pidentäminen on perusteltua ja työvoimapotentiaalia löytyy työelämän ulkopuolelle jääneistä.

Eläkeiän nosto on lisännyt ristiriitaisia tunteita Suomessa niin työntekijöiden kuin työnantajienkin joukossa. Henkilöstöjohtamisen tutkimusryhmää Vaasan yliopistossa johtava professori Riitta Viitala työryhmineen arvioi, että eläkeiän nosto herättää työpaikoilla suurta huolta työssä jaksamisesta ja motivaation säilyttämisessä. Suurimmat huolet työpaikoilla koskevat vanhempien ikäryhmien fyysisen jaksamisen ylläpidossa sekä siinä, miten jatkuvasta oppimisesta ja suoriutumisesta selviydytään entistä vanhempana. (Viitala & Järslström 2014.)

Työhyvinvointiin panostaminen on erityisen tärkeää, mutta tässä taloudellisessa tilanteessa monia organisaatioita epäilyttää se, mistä rahat löytyvät tämän ylläpitämiseen. Erilaiset fyysiset ja kognitiiviset ongelmat lisääntyvät iän myötä, jotka rasittavat työssä jaksamista. Tämä lisää huolikeskustelua siitä, mistä rahoitus löytyy ja millä keinoilla saadaan työntekijöiden työkyky ylläpidettyä koko työuran ajan. Työpaikoilla seurataan yksilötason suorituksia ja erilaiset palkitsemisjärjestelmät ovat kytkettyinä niihin. Kukaan ei voi hidastaa tahtia, mikä luo paineita niin ikääntyville työntekijöille kuin työnantajillekin. Vaikeaa on myös Viitalan mukaan arvioida sitä, mikä työ on fyysisesti raskasta ja mikä ei. Esimerkiksi tietokoneella tehtävää työtä tai matkustamista ei koeta raskaaksi, vaikka ne voivat olla hyvinkin kuormittavia yksilölle fyysisesti. Myös henkinen työhyvinvointi on koetuksella jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. (Viitala & Järslström 2014.)

Ikääntyvien hyvinvointi ja työkyvyn huomioinen on erityisen tärkeää, sillä nyky-yhteiskunnassa ikääntyneet (yli 50-vuotiaat) muodostavat suurimman ja nuoret (alle 25-vuotiaat) työntekijät pienimmän ikäryhmän Suomen työvoimasta, ainakin vuoteen 2025 saakka. Tämä ikärakenteiden muutos luo ikäjohtamisen aseman merkittäväksi yritysten menestyksen kannalta. Ikääntymisen muutokset ovat luonnollisia, toiset toivottuja, toiset työstä selviytymistä haittaavia. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 7-8.)

Työelämää, työhyvinvointia ja sen osatekijöitä on tutkittu runsaasti Suomessa 1950-luvulta lähtien. Juhani Ilmarinen ja Pekka Huuhtanen ovat tutkineet paljon ikääntyviin työntekijöihin liittyviä teemoja. Kuitenkin jatkuvasti muuttuva työelämä tuo uusia tutkimuskohteita ja ilmiöitä esiin sekä luo haasteita työhyvinvoinnin ylläpitoon. (Viitala & Järslström 2014, 114.) Tämän lisäksi suuri osa työurien pidentämiseen liittyvästä tutkimuksesta ja kerrytetyistä tiedoista perustuu määrälliseen tutkimukseen. Ikääntyvän työvoiman subjektiivista näkökulmaa työskentelemiseen, työssä pysymiseen ja työssä jaksamiseen on tutkittu vähemmän. Määrälliset tutkimukset ja taloudellisiin tunnuslukuihin perustuvat päätökset eivät paljasta työvoiman omia motiiveja työelämässä pysymiselle tai heidän subjektiivisia kokemuksiaan siitä, mitkä tekijät vaikuttavat heidän työkyvyn ylläpitämiseen ja jaksamiseen. On todettu, ettei erilaisilla taloudellisilla kannustimilla ole ollut suurta vaikutusta suomalaisten työurien pidentymiseen. Tämän takia on tärkeää selvittää ikääntyvän työvoiman omia kokemuksia ja asennoitumista eläkeuudistuksen

aiheuttamiin muutoksiin heidän oman työkykynsä ja työssä jaksamisensa näkökulmasta, sekä selvittää ne tekijät, jotka motivoivat heitä jatkamaan työelämässä pidempään.

1.1 Eläkemuuotos

Aikainen eläkehakuisuus ja ikääntyvien mahdollisuudet pysytellä työelämässä ovat luoneet huolta koko yhteiskunnalle kuin työnantajillekin. Yhteiskunta kokee konkreettisesti työvoiman ikääntymisen ongelmat ja haasteet. Tilastollisesti katsottuna suomalaiset siirtyvät eläkkeelle liian varhain, jonka takia huoltotoimet, eläkemenot ja terveydenhuoltokustannukset kasvavat. Tämä haastaa myös sosiaali- ja terveyshuoltopalveluiden riittävyyden ja laadun, joka onkin ollut jatkuvasti otsikoissa. Julkishallinnon on pitänyt katsoa asiaa myös työnantajien näkökulmasta, joille eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden suuri määrä aiheuttaa taloudellisia haasteita. (Ilmarinen 2005, 18.)

Kasvu eliniänodotteessa ei kuitenkaan ole pidentänyt työtä tekevien työuraa, vaan yhä useampi hakeutuu pois työelämästä jo ennen omaa vanhuuseläkeikää. Syyksi nähdään monia eri asioita, niin työelämässä kuin työelämän ulkopuolelta. Ikääntyvän väestön huollon raskauteen vaikuttaa myös syntyvyyden pienentyminen ja nykynuorten myöhäisempi työelämään siirtyminen verrattuna suuriin ikäluokkiin. Kaikkien näiden tekijöiden yhteisvaikutuksen painostuksesta nykyisen työssä jaksamisen pidentyminen on noussut erityisen tärkeäksi. (Ilmarinen 2005, 18–19.)

Eläkeiän nousulla viitataan työmarkkinajärjestöjen EK:n, KT:n, SAK:n ja STTK:n solmimaan eläkeratkaisuun, jonka mukaan vanhuuseläkkeen alaraja nousee 63 vuodesta 65 ikävuoteen. Eläkeiän nousu koskee vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneitä. Tämä sovittu muutos otetaan käytäntöön vuodesta 2017 lähtien portaittain kolme kuukautta vuodessa. Näin ollen vuonna 1955 syntyneen eläköitymisikä on 63 vuotta ja kolme kuukautta. Ja taas vuonna 1956 syntyneet voivat jäädä eläkkeelle 63 vuoden ja kuuden kuukauden iässä. Tällä lainsäädännön muutoksella pyritään kiristämään varhaisen työelämästä poistumisen

mahdollisuuksia, vaikuttamaan työsuhdeturvan parantamiseen ja yleisesti muuttamaan yleistä ikäsennettä positiivisemmaksi. Eläkepolitiikan tavoitteena on ollut talouden kasvu, yleinen luottamus järjestelmän kestämiseen ja etenkin työntekijöiden jaksaminen työelämässä nykyistä pidempään. (Eläketurvakeskus 2014.)

Eläkeiän nousu ei ollut ainut muutos, vaan toiseksi työkyvyttömyyseläkkeen rinnalle kehitettiin työuraeläke. Raskas ja pitkä työura voi antaa mahdollisuuden hakeutua eläkkeelle jo 63-vuotiaana. Työuraeläkkeelle voi hakea 38 vuoden työskentelyn jälkeen. Eläkkeen saamisen ehtona on muun muassa joko fyysisesti tai henkisesti kuluttava työ. (Eläketurvakeskus 2014.)

Kolmanneksi tämän uuden eläkemuodon lisäksi nykyinen osa-aikaeläke poistuu ja tilalle tulee osittainen varhennettu vanhuuseläke. Vanhuuseläkettä voi ottaa maksuun joko 25 % tai 50 % kertyneestä eläkkeestä jo 61-vuotiaana. Jos vanhuuseläkettä ottaa maksuun eläkeiän alarajaa aiemmin, vähennetään siitä 0,4 % kuukausittain. Lisäksi nostohetkellä eläke tarkistetaan elinaikakertoimella. Vuonna 2025 osittaisen vanhuuseläkkeen ikäraja nousee 62 vuoteen. (Eläketurvakeskus 2014.)

Neljänneksi elinaikakertoimen laskemistapaa muutetaan nykyistä loivemmaksi vuoden 2027 jälkeen, jolloin kaikkien ikäluokkien eläkeikä on 65 vuotta. Elinaikakerrointa käytetään myös laskettaessa jokaiselle ikäluokalle oma tavoite-eläkeikä. Se kertoo, kuinka paljon lisätyöskentelyä tarvittaisiin, jotta elinaikakertoimesta seuraava vähennys kuukausieläkkeeseen tulisi korvatuksi. (Eläketurvakeskus 2014.)

Viides muutos kohta koskee työeläkekertymiä, jotka muuttuvat siten, että eläkettä karttuu kaikenikäisille 1,5 % palkasta vuodessa. Jos työntekijä ei käytä oikeuttaan vanhuuseläkkeeseen eli ei ota eläkettä maksuun, karttunutta eläkettä tarkistetaan 0,4 prosentin lykkäyskorotuksella jokaista lykkäyskuukautta kohti. Karttumien muutoksille

säädetään siirtymisaika, minkä aikana 53–62 -vuotiaille kertyy 1,7 % eläkettä vuodessa. Siirtymisaika kestää vuoden 2025 loppuun, minkä jälkeen samaa karttumaa 1,5 % sovelletaan kaikenikäisille. Eläkekertymien siirtymäajalla 53–62 -vuotiaat maksavat 1,5 prosenttiyksiköllä korotettua palkansaajamaksua. (Eläketurvakeskus 2014.)

Eläkettä karttuu koko palkasta, eli palkansaajien työeläkemaksu ei enää vähennä eläkkeen perusteena olevaa palkkaa. Palkansaajien ja työnantajien yhteinen työeläkemaksu on 24,4 % vuosina 2016–2019. Viimeisenä muutoksena maksua kuitenkin alennetaan tilapäisesti 0,4 prosentilla vuonna 2016. Alennus kohdistetaan puoliksi työntekijöille ja puoliksi pienille työnantajille. Samanaikaisesti estetään suurten työnantajien maksurasituksen nousu. (Eläketurvakeskus 2014.)

1.2 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksessani tavoitteena oli selvittää PKO:n eli Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöiden asennoitumista eläkeiän muutoksiin. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa on asiakkaidensa omistama yritys, jonka tehtävänä on tuottaa kilpailukykyisiä etuja ja palveluja oman alueensa asiakasomistajille. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa harjoittaa päivittäistavara-, majoitus-, ravitsemis-, polttoneste-, palvelu- ja käyttötavarakauppaa kymmenen kunnan alueella yli kahdeksassakymmenessä toimipaikassa. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa kuuluu S-ryhmään ollen yksi S-ryhmän kahdestakymmenestä alueosuuksikaupasta. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan vuosimyynti vuonna 2014 oli 377,6 miljoonaa euroa. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa tarjoaa työpaikan yli 1 100 henkilölle.

Aivan kuten muitakin työnantajia myös Pohjois-Karjalan Osuuskauppa on huolestunut eläkeiänuudistuksen tuomien muutosten vaikutuksista, etenkin työntekijöiden työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin ylläpidon kannalta. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan voimavara tulee hyvinvoinnista henkilöstöstä, jonka takia henkilöstön hyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota. Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa suoritetaan vuosittain laaja

henkilöstötutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää yleistä työtyytyväisyyttä organisaatiossa. Yleinen työtyytyväisyys on osoittautunut erinomaisella tasolla olevaksi, jonka ansiosta Pohjois-Karjalan Osuuskaupalle on myönnetty Suomen innostavimmat työpaikat 2015- tunnustus. Tunnustuksen perusteena on korkeimman luokituksen AAA saavuttaminen henkilöstötutkimuksessa. Tämän tunnustuksen saavuttaa vain noin 6 prosenttia niistä sadoista suomalaisista yrityksistä, jotka ovat toteuttaneet PeoplePower-henkilöstötutkimuksen.

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilöstön ikärakenne muodostuu pääosin nuoremmista työntekijöistä, mutta organisaatiossa työskentelee myös paljon vanhempaa työvoimaa. Heistä useammalle on muodostunut pitkä monen vuosikymmenen kattava työura Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa, jonka takia työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen edistäminen nähdään merkittävänä osana organisaation tulevaisuutta.

Aiheen valintaan johti mielenkiinto työhyvinvointitutkimusta kohtaan ja useamman vuoden työskentely opiskelujen ohella Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa ravitsemistoimialan työtehtävissä. Aikaisempi työskentely auttoi organisaation ja tämän toiminnan hahmottamisessa. Tutkielman aiheen valinnan lähestyessä olin yhteydessä Pohjois-Karjalan Osuuskaupan johtoon tiedustellen mahdollisesta tutkimuksen tarpeesta. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa tarjosi mahdollisuutta tutkia kyseistä aihetta, johon tartuin innolla. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöiden ymmärrystä, tietämystä ja asennoitumista eläkeuudistuksen luomiin vaikutuksiin heidän työkykynsä ja työhyvinvointinsa näkökulmasta. Lähestyn aihetta seuraavaksi esitettyjen tutkimuskysymysten avulla.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa tarkastelen Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöille tehdyn haastattelututkimuksen valoissa seuraavia kysymyksiä.

- Miten työntekijät asennoituvat ikääntymisen tuomiin haasteisiin työssä selviytymisen ja työkyvyn ylläpidon kannalta? Mikä on työntekijöiden mielipide heidän työkykyä edistävästä tekijöistä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työelämässä pysymiseen ja mitkä taas houkuttelevat työntekijöitä varhaiseen eläkehakuisuuteen?
- Miten eläkemutokseen asennoidutaan? Mitä haasteita se tuo työelämään työntekijälle?

2 IKÄÄNTYMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Ikääntyvien työkyky

Luonnollisesti terveydellä, toimintakyvyllä ja työkyvyllä on yhteys. Työkyvyllä tarkoitetaan yleensä kaikkia niitä ominaisuuksia, joita työntekijä tarvitsee työtehtävistä suoriutumiseen. Tulokselliseen toimintaan kykeneminen, yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten välistä hyvää suhdetta kuvataan myös työkyvyn käsitteellä. (Klockars 1994, 234.) Ikääntyvillä työntekijöillä työkyky on työssä jaksamisessa ja eläkkeelle siirtymisen ajatuksissa yksi vaikuttavimmista tekijöistä (Huuhtanen & Piispa 1993, 125.) Työkykyyn vaikuttaa yksilöiden fyysiset ja psyykkiset voimavarat työn vaatimusten lisäksi (Väisänen 1995, 45.) Ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvoinnissa suuren merkityksen saa koettu työkyky. Työkyky ja työkykyisyys yleisestikin vaikuttavat suuresti ikääntyvien työelämään osallistumiseen ja luonnollisesti näin myös ikääntyvien elämänlaatuun.

Työkyky käsitteenä on varsin laaja. Koska työkyky ei sijoitu yksinään millekään yksittäiselle tieteentalalle sen määrittely on varsin moninainen ja yleensä konteksti riippuvainen. Työkyvyn käsitteelle on hankala löytää yhtenäistä määritelmää, jonka kaikki eri tahot hyväksyisivät, kuten työterveyshuolto, työnantajat, työntekijät, koulutuslaitokset ja lainsäädäntö. Lisäksi työkyvyn käsite on muuttunut ajan saatossa, sitä mukaan kun tutkimus on lisääntynyt ja monipuolistunut. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19).

Työkykyä tarkastellessa on käytössä lääketieteellisesti painottunut terveyden ja toimintakyvyn malli eli kuorma-kuormitusmalli, joka tarkastelee tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Tämän lisäksi malli pyrkii ottamaan huomioon erilaiset moniulotteiset ja integroidut mallit, joissa perinteisten tekijöiden lisäksi huomioidaan mm. työyhteisö, johtaminen, yhteisöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro ja makroympäristö. (mm. Ilmarinen ym. 2003; Gould 2002; Järviskoski ym. 2001.) Työkykyyn mielletään yksilötasolla usein esimerkiksi ammatilliset valmiudet,

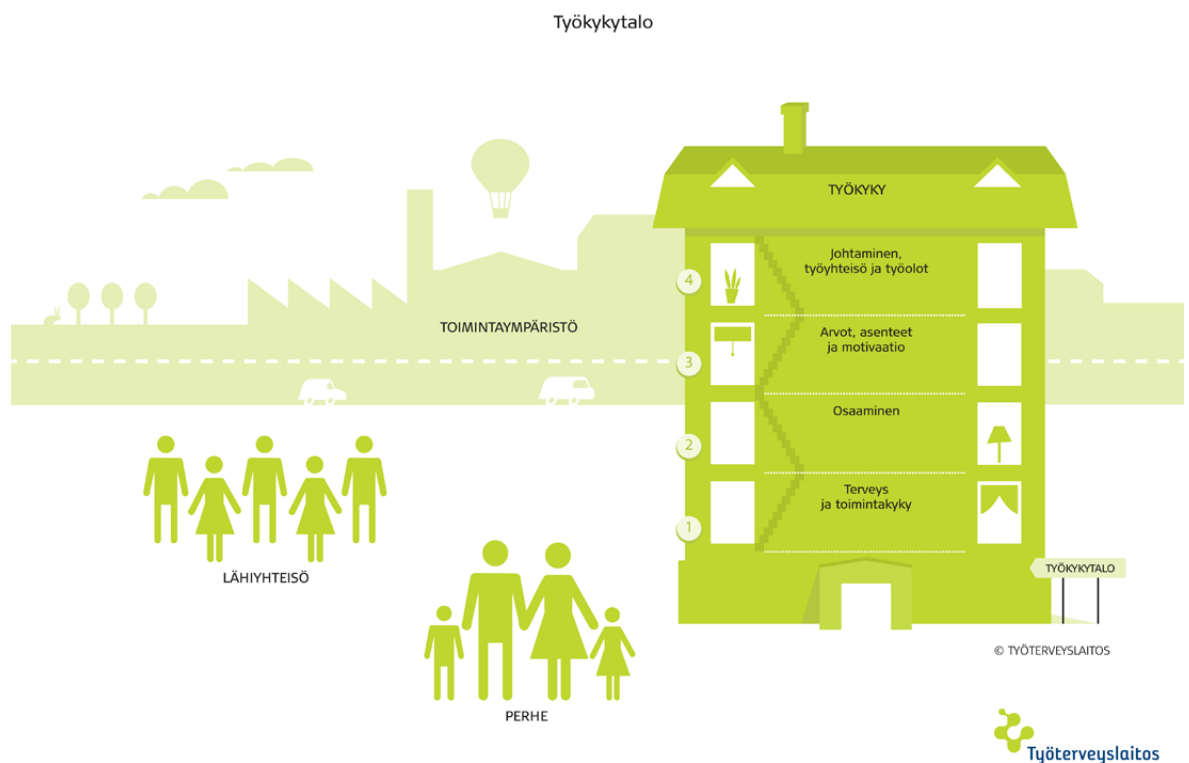
persoonallisuus, elämänhallinnan taidot, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys, työllistymiskyky ja arvomaailma. Työelämän tekijöistä työkykyyn yhdistetään muun muassa työn organisointi, työnjako, kiire, työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet työssä. Makrotasolla eli yhteiskunnallisella tasolla työkyvyn edellytyksiä luodaan työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittisilla ratkaisulla. Käsitteeseen liitetään myös usein laajempi toimijaverkosto sosiaalivakuutuksen, työterveyshuollon ja työmarkkinaosapuolten kautta. (Launis 2001). Työkyvyn ulottuvuudet ovatkin laajentuneet yksilön voimavaroista ja työorganisaation ominaisuuksista yhteiskunnallisiin sekä eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin (Heikkilä 1996.) Työkyvyn määrittelyssä voidaan kuitenkin saavuttaa yksimielisyys siinä, että työkyvyn määrittelyssä tulee ottaa huomioon yksilön, hänen työnsä ja ympäristön yhteinen ominaisuus (Gould 2006, 19–20.)

Työkyky nähdään muodostuvan kolmesta osa tekijästä, jotka ovat yksilön terveys, kyky hallita työtään ja itse työ (Kähäri-Wiik 1997, 39.) Työkyvyn käsitteeseen usein rinnastetaan toimintakyvyn käsite. Toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia, joita tarvitaan työssä ja vapaa-aikana. Toiminta- ja työkyvyn raja on ongelmallista. Selvää kuitenkin on, että hyvä työkyky edellyttää hyvää toimintakykyä. Työkyky on toimintakyvyn lisäksi riippuvainen työn ja työympäristön asettamista vaatimuksista. (Väisänen 1995, 41.)

Työkykyä on pyritty mallintamaan niin sanotulla moniulotteisella työkyky talomallilla, jossa yksilön voimavarat, työ ja mikro- ja makroympäristö otetaan tarkastelun kohteeksi (ks. Kuva 1). Tämän moniulotteisen työkykymallin kehittäjänä on toiminut työterveyslaitos. Mallin perustan luomisen pohjana ovat toimineet 1990-luvun lukuisat tutkimukset ja työkyvyn sekä hyvinvoinnin kehittämishankkeet eri työaloilla ja eri ikäryhmissä. Yksilön työkyvyn kokonaiskuva rakentuu yksilön voimavaroista, työn ja työtehtäviin liittyvistä tekijöistä ja työn ulkopuolisesta ympäristöstä sekä yksilön elämästä (Ilmarinen ym. 2003).

Mallia on hahmotettu neljäkerroksisen talon avulla, jossa yksilön voimavarat muodostavat talon ydinrakenteen kolme alinta kerrosta. Alin kerros kuvaa työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, seuraava osaamista ja kolmas kerros arvoja, asenteita sekä työmotivaatiota. Neljäs talon kerros on työn kerros, joka sisältää työolosuhteet, työn sisällön ja sen

vaatimukset, työyhteisön ja työn organisaation. Johtaminen ja esimiestyö kuuluvat neljänteen kerrokseen. Talomallin lähiympäristöön kuuluvat muun muassa työpaikan tukiorganisaatiot, perhe ja lähiympäristö. Uloimpana on yhteiskunta, jossa sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka, sekä muut yhteiskunnan tarjoamat palvelut, jotka muodostavat työkyvyn makroympäristön.



Kuva 1. © Työterveyslaitos Työkykytalo – malli (www.ttl.fi)

Talo kuvastaa hyvin mallin perusideaa, jonka mukaan vankka taloperusta, eli tässä tapauksessa yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, muodostaa tukevan talon eli vankan pohjan työkyvylle. Mitä vahvempi perusta, sitä vakaammin työkyky säilyy koko työuran aikana. Toinen kerros muodostuu yksilön tiedoista ja taidoista, joita hän kartuttaa ja päivittää itsellensä voimavaroiksi. Kolmas kerros syntyy yksilön arvomaailmasta ja asenteista sekä työelämässä motivoivista tekijöistä. Talossa arvojen ja asenteiden välittömässä läheisyydessä on työn kerros. Työstä kokemukset suodattuvat välittömän rajapinnan kautta ensin arvoihin ja asenteisiin. Hyvät kokemukset vahvistavat, kun taas heikot kokemukset heikentävät työhön liittyviä arvoja ja asenteita (Gould ym. 2006, 24).

Työn kerros on talon raskain kerros, joka asettaa käytännössä vaatimukset talon muille kerroksille. Tasapainoisen talon edellytyksenä on, että perusteet ovat sopusuhteessa

kattorakenteen kanssa. Kattorakenteen epäsuhdanteen vallitessa perustukseen verrattuna johtaa talon heikentymiseen ja mahdolliseen romahdukseen. Työn tasapainoinen suhde yksilön voimavaroihin on siis tärkeää yksilön työkyvyn säilyttämiseksi. Tässä esimiestoiminta nähdään olevan suuressa roolissa ja on osoitettukin merkittäväksi useassa pitkittäistutkimuksessa (Tuomi 1995). Keskeinen esimiehen tehtävä on pyrkiä kehittämään ja organisoimaan työn vaatimukset yksilön voimavarojen mukaisesti (Gould ym. 2006, 24.)

Työkyvyn ydinrakenteet muuttuvat jatkuvasti yksilön työuran aikana. Ikääntyminen muuttaa pääosin yksilön voimavaroja. Ydinrakenteiden välillä on jatkuva vuorovaikutus, jossa positiiviset ja negatiiviset tekijät sekä erilaiset prosessit vaikuttavat työkyvyn tasoon. Tämä työkyvyn moninaisuus ja ihmisen rajalliset mahdollisuudet hallita omaa työkykyä edellyttävät työterveyshuollon ja työsuojelun aktiivista tukea. Näiden terveys- ja työkykypalveluiden tarve kasvaa iän myötä, joten työpaikan tukitoimien roolin merkitys kasvaa työvoiman ikääntymisen myötä.

Makro- ja mikrotason tekijät voivat myös tukea yksilön työkykyä. Perhe ja lähiyhteisö auttavat yksilön hyvinvoinnin tukemisessa. Perhe-elämän ja työn hyvä yhteensovittaminen on yhtenä kriteerinä hyvälle työkyvyllä. Yhteiskunta on taas omalta osaltaan tukemassa yksilöä määrittäessä työnteon yhteisiä pelisääntöjä (Gould ym. 2006, 24). Työkyvyn edistämisen vaikutukset näkyvät myös niin sanotun kolmannen iän elämänlaadussa, mikä korostaa työuran aikaisten työkykyinvestointien pitkäaikaisvaikutuksien merkitystä (Tuomi ym. 2001).

2.1.1 Fyysinen toimintakyky

Nuoremmat pitävät hyvän terveyden valttia yllä työelämässä. Tämä näkyy työterveyslaitoksen *Työ ja terveys- haastattelututkimus v2000* – julkaisussa jossa todetaan, että 25–34- vuotiaiden joukossa 75 prosentilla ei ole pitkäaikaista sairautta, vaivaa, vikaa tai vammaa. 45–54-vuotiailla prosentuaalinen osuus laskee 60 prosenttiin, mutta yli 55 vuotiaiden työntekijöiden joukosta vain puolet ovat täysin terveitä. Naisten ja miesten sairastumisen välillä ei suurta prosentuaalista eroa löydy, mutta naisten kohdalla terveydentilaa heikentää yleensä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, kun taas miehillä sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet. (Pirainen 2000.)

Vuonna 1999 Suomessa oli 50–64-vuotiaita palkansaajia noin 534 500. Vuonna 2012 heitä oli 754 900. (Eurostat, Labour Force Survey, 2013.) Työkyky heikkenee usein iän myötä, jolloin työtä ja sen tekemisen tapoja olisi sovittettava yhteen työntekijän voimavarojen kanssa. Vuoden 2012 Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan kolme neljäsosaa työssäkäyvistä arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Yhtä suuri määrä vähintään 45-vuotiaista olisi valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. (Kauppinen et al., 2013.) Työolotutkimuksen mukaan työssä jatkamiseen vanhuuseläkeiän jälkeen vaikuttavat etenkin oma terveys ja voimavarat, työn mielekkyys sekä elämäntilanne kokonaisuudessaan (Lehto & Sutela, 2008, 214–215).

Biologiset vanhenemismuutokset ovat fyysisten muutosten perustana. Ne vaikuttavat osaltaan myös fyysisen toimintakyvyn lisäksi psyykkiseen sekä sosiaaliseen toimintakykyyn. Fyysisen toimintakyvyn käsitettä käytetään paljon vanhenemisen tutkimuksissa, sillä sairauksien määrä, laatu ja niiden vaikeusaste vaikuttavat vain jossain määrin siihen, kuinka ikääntyvä työntekijä kokee oman terveytensä ja päivittäisestä elämästä selviytymisensä. Toimintakyvyn käsitteellä voidaan korostaa eri toimintakyvyn puolia, kuten fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Toimintakyky on siis monikerroksinen ja moniulotteinen sekä dynaaminen kokonaisuus, joka vaihtelee niin ikääntymisen muutosten kuin yksilön oman arvion mukaan. Yksilön oman toimintakyvyn arvioon liittyy niin hänen omat asioilleen antamansa merkitykset, kuin myös yhteisölliset ja kulttuuriset merkitykset. Nämä yhteisölliset ja kulttuuriset merkitykset ohjaavat arviointia siitä, miten toimintakyvyn eri alueita pyritään säilyttämään tai niiden muutosta pyritään hidastamaan. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2012, 36.)

Ikääntyvillä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan yli 45-vuotiaita. Sekä ammattitaitoa että ei-ammattitaitoa sisältävissä työtehtävissä työsuoritus paranee 35–45-vuotiaaksi asti, jonka jälkeen se heikkenee asteittain. Vanhempien ikäryhmien työsuoritus on kuitenkin selvästi nuoria parempaa, sillä työsuhteen keston pidentyessä myös työsuorituksen nähdään parantuvan. Yli 45-vuotiaiden työntekijöiden terveydentilan heikkeneminen näkyy sairastuvuuslukujen voimakkaana kasvuna. Sairaudet liittyvät usein tuki- ja liikuntaelimiin, verenkiertoelimistöön tai mielenterveyden häiriöihin. Ikääntyvien fyysinen toimintakyky alkaa heiketä ensin. Tämä vaikuttaa usein hengitys- ja verenkiertoelimistön, että tuki- ja liikuntaelimistön suorituskyvyn hiljattaiseen laskuun iän karttuessa.

Toimintakyvyn on todettu laskevan etenkin yksipuolisissa työtehtävissä. Henkinen toimintakyky säilyy fyysistä pidempään. Näköhavainnon nopeus ja tarkkuus, lyhytkestoinen kuulomuisti ja hienomotorinen nopeus vaihtelevat yksilöllisesti. Monimutkaisissa tai nopeaa reagointia tarvittavissa tehtävissä ikääntyvät ovat usein nuorempia hitaampia, mutta toisaalta suorituksiltaan tarkempia. Ikääntyvien työkyvyn ylläpidon perusedellytyksenä nähdään eri aistien, liiketoimintojen ja kognitiivisien taitojen sopivaa kuormitusta ylläpitävät tehtävät. (Ilmarinen 1991, 11, 14.)

Yksilön autonomian ja fyysisen toimintakyvyn kannalta merkittäviä ovat ruumiin rakenteen ja koostumuksen muutokset, luuston heikentyminen, lihasvoiman vähentyminen, kestävyys vähentyminen, ruumiin toimintojen hidastuminen sekä asennonhallinnan ja havaintomotoristen toimintojen heikentyminen, niin terveillä kuin heikentyneellä toimintakyvystä kärsivillä. Näiden toimintojen heikentymisessä on eroja eri yksilöiden välillä. Muutosten nopeuteen ja vaikuttavuuteen voidaan vaikuttaa omalla toiminnalla ja elämäntavoilla. Säännöllisellä fyysisellä monipuolisella aktiivisuudella ja erilaisilla kutakin toimintoa varten kehitetyillä harjoitteilla voidaan pitää fyysistä toimintakykyä yllä mahdollisimman pitkään. (Colliander ym. 2012, 37).

Omalla toiminnalla, kuten fyysisellä aktiivisuudella työntekijä voi pitää fyysistä toimintakykyään yllä ja ehkäistä fyysisten muutosten aiheuttamia rajoitteita. Myös elinolojen ja elämäntavan lisäksi elämäntavoilla, kuten ravitsemuksella, tupakoinnilla, alkoholin tai muiden keskushermostoon vaikuttavien aineiden käytöllä sekä yksilön sairauksiin lääkkeiden käytön mahdollisuudella on merkitystä yksilön fyysisessä toimintakyvyssä. Yksilöiden väliset erot voivat näin olla suuriakin, ylittää jopa 30–40 vuoden ikäeron. Esimerkiksi hyväkuntoinen 70-vuotias voi toisissa fyysistä toimintakykyä, kuten kestävyyttä vaativissa tehtävissä suoriutua tuloksin, jotka heijastavat 30–40-vuotiaiden keskitasoa. (Colliander ym. 2012, 37).

Toimintakyvyn vajeiden lisääntyessä kuitenkin yksilöiden oma arvio omasta toimintakyvystä ei yleensä alene yhtä nopeasti. Pitkäaikaissairauksien määrä ja vakavuus samoin kuin päivittäisistä toiminnoista suoriutuminen ovat yksilön terveyden arvioinnissa

vahvimmassa asemassa. Itse arvioidun terveyden on huomattu ennustavan pitkäaikaissairausien määrää, toimintakyvyn ongelmien lisääntymistä, sairauksien pahentumista ja lisääntyvää lääkarillä käyntiä. Leinonen (2008) toteaa myös lääkkeiden määrän vaikuttavan itse arvioituun terveydentilaan. Omat terveydentilan arviot perustuvat yksilön omiin tuntemuksiin ja tietoihin, jotka ovat objektiivisesti havaittavissa. Pitkäaikaissairauksien on todettu lisääntyvän ikääntymisen edetessä. Mitä pidempään yksilölle ei diagnosoida sairauksia, sitä pidempään heidän on todettu elävän. (Colliander ym. 2012, 41.)

Toimintakykyyn vaikuttavat myös tapaturmat. Suomessa suurten sään vaihteluidenkin takia kaatumistapaturmat ovat yleisiä. Suurin osa kaatumisista olisi ennaltaehkäistävissä apuvälinein, kuten kävelysauvoin, liukuestein, jäänastoin tai teiden hiekoituksella. Sairaaloiden kuormittamisen lisäksi kaatumiset aiheuttavat pysyviä toiminnallisia vajaavaisuuksia ja pelkoja, jotka taas vähentävät liikunnallista aktiivisuutta ja näin lisäävät toiminnallisia vajaavaisuuksia. Tästä syntyy usein noidankehä. (Pajala, Sihvonen & Era, 2008.)

Vanhenemismuutosten on myös huomattu olevan yhteydessä yksilön sosiaalis-taloudelliseen asemaan, jolla tarkoitetaan koulutusta, ammattiasemaa ja tulotasoa. Matala sosiaalis-taloudellinen asema ennustaa nopeampaa vanhenemista. Tämä merkitsee lähes kaikkien sairauksien terveyden häiriöiden riskien kasvua. Matala taso ennustaa myös terveyden häiriöiden lisäksi lyhempää elinikää, korkeampaa sairastavuuden riskiä, suurempaa masennusoireiden määrää sekä yleensäkin runsaampaa psyykkisten oireilun määrää. Elinympäristön fyysiset ja sosiaaliset riskitekijät, heikommat psyykkiset voimavarat ja epäterveellisten elintapojen yleisyys on matalalle sosiaalis-taloudellisasemalle tunnusmaisempaa. Nämä sosiaalis-taloudelliset taustan yhteydet terveyteen ovat vahvimmin näkyvissä 40–55 –vuotiaiden keskuudessa, joka Heikkilän (2008) mukaan viittaa siihen, että näiden erojen muodostuminen ja kasautuminen on yleistä yksilön elämänkulun aikana. Vaikka sosiaalis-taloudellisen aseman merkitystä on tutkittu ja selviä yhteyksiä on löydetty terveyteen, kuitenkin kaikkia niitä vaikuttavia tekijöitä, joiden kautta yhteydet muodostuvat ei tällä hetkellä tunneta. (Colliander ym. 2012, 42.)

Ikääntyminen vaikuttaa haitallisesti fyysistä työtä tekeviin työntekijöihin. Tämä pätee erityisesti naisiin, koska heillä on jo lähtökohtaisesti yleisesti noin 25 prosenttia huonompi kunto kuin saman ikäisillä miehillä. Fyysistä työnkuormitusta tulisi vähentää ainakin 20 prosenttia 40–60-vuotiailla. Tilanteessa, jossa työnkuormitusta ei voida helpottaa ikääntymisen myötä fyysiset ylikuormitusongelmat kärjistyvät 55 ikävuoden jälkeen. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 52.)

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työeläkevakuutusyhtiön ELOn tekemässä vuoden 2014 vuosittaisessa yhteenvedossa todetaan tuki- ja liikuntaelinten sairauksien olleen yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisen syy (osuus 58,3 %) vuosina 2009–2013. Tämä tulos on yhtenäinen muun S-ryhmän kanssa.

2.1.2 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä tai muuten henkistä ponnistelua vaativista suorituksista. Havaitseminen, psykomotoriset ja muut tiedonkäsittelyn toiminnot, kuten muisti, oppiminen, ajattelu ja kielitaito ovat tavallisimpia psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitettuja toimintoja. Myös motivaatio, elämänhallinta ja yksilön minäkäsitys luetaan psyykkisiksi toimintakyvyiksi. (Ruoppila & Suutama 1994, 58.) Olennaisia on ne psyykkiset toimintakyvyt, joiden avulla selvittää päivittäisistä elämän vaatimuksilta sekä mahdollisista muutos- ja kriisitilanteista. (Ilmarinen ym. 2003, 53.)

Toiset työtehtävät vaativat fyysistä toimintakykyä enemmän psyykkisen toimintakykyä. Psyykkistä toimintakykyä tarkastellessa voimme todeta, että mitä enemmän yksilöllä on elämäkokemusta takana, sitä enemmän hänellä on ollut tilaisuuksia oppia itsestään, omista sisäisistä vahvuuksistaan ja taidoistaan suoriutua eri tehtävistä. Psyykkinen toimintakyky muuttuu yksilön kehittymisen ja ikääntymisen myötä sekä on yhteydessä yksilön ympäristön asettamiin vaatimuksiin (Ruoppila & Suutama 1994, 58). Ruoppila ja Suutama (2013) toteavat artikkelissaan *Psyykkisen toimintakyvyn arviointi*, että psyykkinen toimintakyky on aina suhteellinen käsite. Se on aina yhteydessä yksilön muuhun elämään, elinoloihin,

terveydentilaan, elämäntapaan ja elämänhistoriaan sekä elinympäristöön yksilön eri ikävaiheissa, jonka takia esiin nousee sekä historia-, että kohortti- eli ikäsaattuetekijät. (Ruoppila & Suutama 2013.)

Ruoppila ja Suutama (1994, 59) toteavat psyykkisen toimintakyvyn käsitteen kattaman tutkimusalueen alkuna olleen älykkyyden tutkimuksen, jossa painopiste on ollut älyllisessä suoriutumisesta erilaisissa yhteiskunnallisissa velvoitteissa. Nämä tutkimukset oli pääsääntöisesti suunnattu lapsiin ja nuoriin. Vasta suhteellisen myöhään aloitettiin vanhempien ja varsinkin iäkkäiden ihmisten älyllisen kyvykkyyden arviointi.

Psyykkisen toimintakyvyn määritelmä kuitenkin kattaa useamman eri tutkimuksen alueen älykkyyden lisäksi, kuten kognitiivisten toimintojen, metakognitioiden alueet sekä psykomotoriset toiminnot. Vaikka käsitteen määrittelyssä erotetaan eri osa-alueita, ovat nämä eri tekijät kuitenkin yhteydessä toisiinsa. Kognitiiviset toiminnot ovat tähänastisessa tutkimuksessa olleet selkeimmin esillä. On kuitenkin huomattava, että korkeakaan kognitiivinen toimintojen taso ei takaa hyvää psyykkistä toimintakykyä. Jos yksilöllä on ongelmia oman tunne-elämän osa-alueiden tai esimerkiksi jonkun elinympäristön kuormittavan tekijän kanssa kognitiivisten toimintojen vahvuus ei välttämättä kanna psyykkistä toimintakykyä. Kognitiivisten toimintojen taso on kuitenkin pidetty perustavanlaatuisena muihin psyykkisen toimintakyvyn osa-alueisiin verrattuna. Kyse on monimutkaisesta vastavuoroisten vaikutusten verkosta, mikä kuvaa psyykkistä toimintakykyä samalla kun se luonnehtii yksilön toiminnan kokonaisvaltaista luonnetta. Ruoppila ja Suutama toteavatkin, että psyykkistä toimintakykyä eri tilanteissa ei voida tarkasti ennustaa suoraan sen yksittäisten osa-alueiden tarkastelun perusteella. (Ruoppila & Suutama 1994, 58–60.)

Psyykkinen toimintakyky on vastavuoroisessa suhteessa fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa. Fyysisen ikääntymisen vaikutukset heijastuvat myös psyykkiseen toimintakykyyn. Psyykkiselle toimintakyvylle toisin kuin fyysiselle toimintakyvylle ei ole osoitettu samanlaista biologista kytkeytystä. (Ruoppila & Suutama 1994, 59.)

Havaintotoimintojen tarkkaavaisuuden ja nopeuden heikentyminen ovat merkittävimmät iän tuomat muutokset työelämän kannalta psyykkisessä toimintakyvyssä. Nämä ikääntymisen tuomat vaikutukset koskevat sekä havaintojärjestelmää, kognitiivista järjestelmää että motorista järjestelmää. Tiedon vastaanotosta aistielinten kautta huolehtii havaintojärjestelmä, kognitiivinen järjestelmä käsittelee ja prosessoi tätä aistielimistä sekä muistijärjestelmistä tullutta tietoa. Motorinen järjestelmä puolestaan vastaa päätettyjen toimintojen toteuttamisesta. Ilmarinen kuitenkin toteaa, että vaikka kaikissa näissä edellä mainituissa toiminnoissa tapahtuukin hidastumista yksilön ikääntymisen myötä, voidaan muutoksia kompensoida tehokkaasti eri apuvälinein tai työjärjestelyin (Ilmarinen 1999, 102 - 103).

Ikääntyvä työntekijä pyrkii mukauttamaan toimintakyvyn menetyksiä valikoimalla ja kompensoimalla optimoinnilla. Valinnalla tarkoitetaan lisääntyvää erikoistumista muutoksen aikana ja optimointi sisältää ajatuksen siitä, että yksilö vaikuttaa elämäänsä pyrkien parantamaan sitä laadullisesti ja määrällisesti. Valikoivalla ja kompensoivalla optimoinnilla monet ikääntyvät työntekijät pystyvät suoriutumaan heille tärkeistä työtehtävistään toimintakyvyn alentumisen jälkeenkin. (Ilmarinen 1999, 103–104.)

Toisin kuin voisi olettaa, monet kognitiivisten toiminnot pikemminkin paranevat kuin heikentyvät iän myötä. Ilmarinen (1999) käyttää esimerkkinä tästä kielenkäytön parempaa hallintaa ja iän tuomaa viisautta käsitellä monimutkaisia ongelmia epävarmoissa tilanteissa. Vaikka oppiminen iän myötä saattaa hidastua, voi voimakas motivaatio jälleen kompensoida oppimisen hidastumista, Ilmarinen huomauttaa. Muita ominaisuuksia, jotka voivat vahvistua ikääntymisen myötä ovat strateginen ajattelu, terävä-älyisyys, harkitsevaisuus, kokonaisvaltainen hahmottaminen, uskollisuus, sitoutuminen työhön, kyky pohdiskella ja perustella sekä oma elämänhallinta. (Ilmarinen 1999, 103-104.)

Monissa kulttuureissa on yleisesti hyväksytty ajatus siitä, että viisaus lisääntyy henkisen kasvun yhteydessä. Viisaudella tarkoitetaan niin sanottua arkielämän älykkyyttä. Viisaus koskee arkielämän käytäntöjä ja niiden asiantuntemista. Käytännössä viisaus merkitsee kykyä havainnoida ja oivaltaa olennaiset asiat eri ongelmissa sekä kykyä arvioimaan niitä ja antamaan hyviä neuvoja niiden ratkaisemiseksi. Tätä elämän aikana kartutettua

tietojärjestelmää käsitellään luovasti uusien erilaisten ongelmien ratkaisemiseksi suurenkin epävarmuuden vallitessa.

On sanomattakin selvää, että viisautta tarvitaan työelämässä. Jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ongelmanratkaisutaidot ovat merkittäviä. Iän myötä karttuvan työkokemuksen on todettu kompensoivan vanhenemisen tuomia psyykkisen toimintakyvyn menetyksiä. Jossain tilanteissa työkokemus pitää kognitiivisia toimintoja yllä ja taas toisissa tilanteissa työkokemus pitää ylläpitää työnsuorituksen tasoa ilman näiden vaikutuksia kognitiivisiin taitoihin. Molemmat työkokemuksen vaikutusmekanismit voivat olla mahdollisia ja selittää sen, ettei työsuoritus iän myötä heikkene. Työkokemuksen nykyistä luovampi käyttö voi merkittävästi parantaa ikääntyvien työntekijöiden suoriutumista työelämässä. (Ilmarinen 1999, 105–106.)

2.1.3 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalista toimintakykyä on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä (Heikkinen 1994). Sosiaalisen toimintakyvyn käsite on hieman epäselvä. Siihen voidaan Ilmarisen mukaan sisällyttää ainakin kaksi ulottuvuutta. Ensimmäinen ulottuvuus käsittää yksilön vuorovaikutussuhteissaan ja toinen yksilön aktiivisena sosiaalisena toimijana erilaisissa yhteisöissä. Eri yhteisöissä toimiminen vaatii erilaisia sosiaalisia taitoja. Näin ollen myös työyhteisössä toimiminen vaatii omia sosiaalisia taitoja, jonka lisäksi erilaiset työtehtävät edellyttävät työntekijältä erilaisia sosiaalisia valmiuksia. Nykyisin työyhteisöissä vaaditaan enemmän tiimi- ja ryhmätyöskentelyä, mikä korostaa sosiaalisten taitojen merkitystä työelämässä kaikenikäisiltä työntekijöiltä. Kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa on yksi työelämän tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä tämän päivän työelämässä. (Ilmarinen 1999, 106.)

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu ikääntymisen myötä, koska ihminen ikääntyessään oppii tuntemaan omat rajansa ja mahdollisuutensa, sekä muuttamaan omaa käyttäytymistään näiden havaintojen mukaan. Nämä muutokset ovat yhteydessä yksilön oman itsetuntemuksen kasvuun. Ikääntyvien työntekijöiden on todettu kykenevän nuorempia työntekijöitä paremmin sovittamaan käyttäytymistään muiden mukaan. Vanheneminen ei

myöskään näytä vähentävän taitoja, jotka nojaavat toisten sietokykyyn, itsensä tuntemiseen tai ihmistuntemukseen. Ikääntyvien työntekijöiden on myös todettu omaksuvan uusia käyttäytymismalleja päivittäisessä toiminnassaan, samoin kuin hylkäävän niitä toimintamalleja, jotka osoittautuvat huonoiksi. (Ilmarinen 1999, 108.)

Ikääntyminen myötä myös sosiaalinen toimintakyky paranee karttuneiden kokemusten myötä. Ilmarinen huomauttaa, että aktiivinen sosiaalinen vuorovaikutus ei ole aina helppoa sen sisältäessä monia yhteensovittamisongelmia erilailla ajattelevien, tuntevien, uskovien ja toimivien ihmisten kanssa. Tämän vuoksi sosiaalisen toiminnan sujuminen ei aina ole vain itsestä kiinni, vaan myös toisien määrittelemää. Sosiaalisen aktiivisuuden kuitenkin katsotaan olevan merkittävässä asemassa yksilön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn säilyttäjänä. Toimivien hyvien ihmissuhteiden ja yhteisöllisyyden nähdään lisäävän ja ylläpitävän yksilön henkistä jaksamista, työn sujuvuutta sekä työssä viihtymistä. Juuri ongelmien vastaan tullessa sosiaalisten suhteiden merkitys nähdään merkittävänä, niin työelämässä kuin sen ulkopuolella. (Ilmarinen 1999, 108.)

2.2 Henkinen hyvinvointi työssä

Simo Forss toteaa eläketurvakeskuksen tekemässä ”Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen” - selvityksessä työhyvinvoinnin olevan voimakkaasti yhteydessä ikääntyvien työelämässä pysymiseen (Forss 2004, 7). Käsitteenä työhyvinvointi on osana yleisempää hyvinvointia. Työhyvinvointi tai hyvinvointi käsitettä ei yleensä tutkimuksissa eksplisiittisesti määritellä, vaan käsite konkretisoidaan erilaisten mittareiden tai tavoitettavien asioiden avulla (Nakari 2003). Hyvinvointi käsitettä on yritetty määritellä esimerkiksi erilaisten tarveteorioiden avulla, joista ehkä yleisin on Maslow’n tarvehierarkiateoria. Maslow’n teoriassa tarpeiden oletetaan olevan järjestyksessä, jossa alimmaisena on niin sanotut elintasotarpeet. Näillä elintasotarpeilla tässä tapauksessa viitataan perustoimeentulon turvaamiseen liittyviä tarpeita. Toisella asteella on yksilön sosiaaliset tarpeet ja ylimpänä henkiset tarpeet, joilla tarkoitetaan esimerkiksi itsensä toteuttamiseen liittyviä tarpeita. (Forss 2004, 9.)

Sosiologi Erik Allardt (1976) määrittelee hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihmisellä on mahdollisuus saada keskeiset tarpeensa tyydytetyksi. Allardtin mukaan hyvinvointi tulee määritellä aina sekä objektiivisten, että subjektiivistenkin arvostusten ja kokemusten avulla. Yksilö toimii yhteiskunnassa useilla eri alueilla, joita Allardt määrittelee areenoiksi. Näillä areenoilla yksilöllä on eriasteisia mahdollisuuksia tyydyttää tarpeensa. Työhyvinvoinnilla voisi tämän mukaisesti tarkoittaa työelämässä toteutuvaa tarpeiden tyydytyksen tilaa. (Allardt 1976.)

Käytännöllisesti suuntautuneissa hyvinvointianalyyseissa pyritään painottamaan niitä hyvinvointitekijöitä, jotka ovat tehokkaita voimavaroja hankittaessa muita voimavaroja. Useat hyvinvointiteoreetikot korostavat terveydentilan ensisijaisuutta. Terveydentila ja siihen läheisesti liittyvä työkyky ovat hyvinvoinnin kannalta ensisijaisessa asemassa. (Forss 2004, 9-10.) Terveys ymmärretään usein biologisena käsitteenä, mutta sen voi ymmärtää myös sosiaalisena ilmiönä, työnteon ja muun toiminnan mahdollistavana voimavarana. Kolmantena näkökulmana on kokemuksellinen terveys, jolla tarkoitetaan koetun terveyden olevan koetun sairauden vastakohta. Tämän mallin ideana on se, että kaikki kolme ulottuvuutta ovat yhteydessä toisiinsa. Ihminen on siis paitsi luonnonolento myös kulttuurinenolento, sekä erilaisten rooli- ja tehtäväodotusten sitoma sosiaalinen olento, jolla on oma paikkansa yhteiskunnan rakenteessa. (Jalava & Salomäki 2008, 8.) Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä terveyden lisäksi on esimerkiksi koulutus, motivaatio, työn vaatimukset, työtyytyväisyys ja työyhteisö. Nämä tekijät muodostavat voimavaroja, jotka määrittelevät työkykyä. (Ilmarinen 1999.)

Henkisellem hyvinvoinnille on olemassa monta erilaista määritelmää ja lähestymistapaa usein riippuen siitä, mistä tieteenalasta tai näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Henkinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin yksi osatekijöistä. Yleisesti henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan yleistä tyytyväisyyttä ja positiivista asennoitumista elämään sekä tulevaisuuteen. Tässä yhteydessä työhön ja työnteokseen. Henkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttaa lähes kaikki työnteon osapiirteet. Henkisesti hyvinvoiva työntekijä kokee myönteisenä oman työnsä, työnilmapiirin ja työyhteisön. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös esimerkiksi työnselkeys, oikeudenmukaisuus, työn ja työtehtävien kokonaisuuden hahmottaminen sekä näiden selkeys. (Perkka & Pohjanoksa 1988, 8.)

Kari Lindström kuvaa henkisen hyvinvoinnin syntyvän työssä yksilöllisten ja työympäristön tekijöiden vuorovaikutuksesta keskenään. Näiden lisäksi työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttaa myös työntekijän yksilöllinen elämäntilanne. (Lindström 1987, 14.) Henkinen hyvinvointi työssä lisää työssä viihtymisen tunnetta. Henkisesti hyvinvoiva työntekijä tuntee useammin työtehtävien sujuvan ja onnistumisen tunteita työssä. Onnistumisen tunnetta tukee tieto siitä, että työntekijä tuntee saavansa apua ja ohjausta tarvittaessa työyhteisöltään. Työssä uuden oppimisen mahdollisuus myös lisää henkistä hyvinvointia. (Waris 2001, 52.)

Työn tunteminen myönteisenä lisää työn tehokkuutta, osaamisen tunnetta, luotettavuutta ja työmotivaatiota. Hyvinvoivista yksilöistä muodostuu hyvinvoiva ja toimintakykyinen työyhteisö, joka toimii useammin tehokkaammin ja mutkattomammin. Tämän vuoksi työoloissa henkisen hyvinvoinnin edistäminen nähdään merkittävänä ja on merkittävä osa työyhteisön kehittämistä. Työntekijät nähdään työssä tärkeänä voimavarana ja henkilöstön hyvinvointi on näin kaikkien etu. (Perkka & Pohjanoksa 1988, 4; 7-8.) Työturvallisuuslaissa puhutaan työnantajan velvoitteesta huolehtia myös työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista työssä.

Mielenterveysongelmien vähentäminen on myös nähty merkittävänä osana työkykyisen työvoiman ylläpidossa. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työeläkevakuutusyhtiön ELO:n Pohjois-Karjalan Osuuskaupalle vuosittain tekemässä yhteenvetoraportissa selviää, että mielenterveyssairauksien osuus työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutusrahan myöntämisen perusteena on ollut sekä Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa (11,1 %) että koko S-ryhmällä (13,2 %) alle Suomen 28 prosentin tason.

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on paljon. Näitä ovat esimerkiksi työtehtävien suunnittelu, päätöksentekoon osallistuminen, työilmapiiri, työn sisällä keskinäiset suhteet muihin työntekijöihin ja esimieheen, urakehitysmahdollisuudet, työn ja työn ulkopuolisen elämän esimerkiksi perheen sekä harrastusten yhteensovittaminen (Lindström 2002, 28). Näiden edeltä mainittujen lisäksi työaikajärjestelyt, työnrooli, työn hallittavuus ja selkeys sekä oikeudenmukaisuus vaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin. Työn joustavuuden

merkitys kasvaa esimerkiksi aikataulujen ja työtehtävien teon suhteen ikääntyvien työntekijöiden kohdalla henkisen hyvinvoinnin ylläpidossa. (Lindström 1987, 21.)

Kun työ vastaa työntekijän omia odotuksia ja toiveita, henkinen hyvinvointi työssä lisääntyy. Työnkuvan ja työtehtävien tulisi vastata työntekijän omia kykyjä, tavoitteita sekä arvomaailmaa. Se kuinka hyvin työ vastaa työntekijän omaa ammattipätevyyttä vaikuttaa työn mielekkyyteen. Työn tulisi olla näin sopusoinnussa yksilön kykyihin ja olla samalla haasteellista sekä kehittävää. (Leppänen 1989, 25.)

Henkisen hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, että esimiehen kanssa vuorovaikutus toimii ja että esimies-alaisuutele asetetut odotukset täyttyvät. Johtamista koskevat odotukset ja asenteet vaihtelevat työelämän eri vaiheissa. Työvuosien kerryttämän kokemuksen myötä asema työssä, organisaatiossa ja ammatissa vakiintuu. Johtajalta odotetaan kannustavaa lähestymistä. Tämä on myös osoitus työntekijän pätevyydestä ja onnistumisesta työtehtävissä. Mahdollisuuksien vähentyminen työssä vähentää henkistä hyvinvointia. (Ilmarinen 2005, 43.) Johtamisen tulisi tukea työntekijöiden pyrkimyksiä luovaan, vuorovaikutukselliseen, tulokselliseen ja mielekkääseen työhön. Kokeneemmat työntekijät kaipaavat yhä vähemmän johdon ja esimiehen ohjausta (Ylikoski 2000, Salo & Tuunainen 1996). Työntekijät kaipaavat hyväksyntää, palautetta, kiitosta ja tunnustusta omasta toiminnastaan sekä työnteostaan. Myös rakentavan palautteen merkitys on suuri (Kalimo & Lindström 1988, 5.)

Myös työn fyysiset piirteet vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin. Fyysisillä puutteilla on yhteys työntekijän toimintakyvyn ylläpitoon ja näin myös henkiseen hyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi edistää työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa. Tällä on myös oleellinen vaikutus työntekijän työmotivaatioon ja toiminnan tuloksellisuuteen. (Perkka & Pohjanoksa 1988, 5, 11.)

Henkiset hyvinvoinnin ongelmat vaikuttavat usein työpaikalla johtamis- ja yhteistyötoimintaan vaikeuksina. Sairaspoissaolon lisääntymisen osasyynä saattaa olla henkisen hyvinvoinnin ongelmat. Nämä ongelmat voivat myös johtaa työvastaiseen ja

vetäytyvään käyttäytymiseen. Henkinen pahoinvointi työssä vaikuttaa negatiivisesti yleiseen työssä viihtymiseen ja työmotivaatioon sekä näin myös työntulokseen.

2.2.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyden käsitteen syntyjuuret ulottuvat 1930-luvulle, jolloin myös empiirinen tutkimus alkoi. Tutkimushistorian pituuden takia työtyytyväisyyden käsitettä on pohdittu runsaasti ja teoreettisia tulkintoja löytyy monia eri näkökulmista tarkasteltuna. Työtyytyväisyys käsite on äärimmäisen laaja, sillä se lukee alleen monia alalajeja (Pöyhönen 1987, 130). Työtyytyväisyys on määritelty asenteeksi, kognitioksi kuin myös emootioksi. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan tunneperäistä positiivista reaktiota, asennetta tai emotionaalista tilaa, joka muodostuu työntekijän työn arvioinnista, siihen liittyvistä tapahtumista tai työkokemuksesta (Landy & Conte 2004, 10–11). Työtyytyväisyys syntyy työhön liittyvistä asenteista ja niille annetuista merkityksistä (Spector 1997, 2 - 3). Tämän kaltainen luonnehdinta on yleinen työtyytyväisyyden määritelmä. Työtyytyväisyys on usein mielletty nimenomaan asenteeksi. Työtyytyväisyyden määritelmä ei ole kuitenkaan yksiselitteinen, vaan useammat määritelmät eroavat hieman toisistaan.

Työtyytyväisyys on yksi osa työntekijän henkisessä hyvinvoinnissa, vaikka etenkin 1970–1980 luvun tutkimuksissa työtyytyväisyyttä on usein käytetty henkisen hyvinvoinnin synonyymina. Kuitenkin tässä tutkimuksessa haluan erottaa nämä keskenään. Aspin ja Peltosen (1979, 44) mukaan työtyytyväisyys on monisyinen käsite, sillä sen täsmällinen määrittely on vaikeaa huolimatta siitä, että käsitettä on käytetty pitkään ja paljon. Hekin huomauttavat, että määrittelyn vaikeutta kuvastaa työtyytyväisyys käsitteen synonyymien ja lähikäsitteiden paljous. Esimerkiksi työnilo ja työviihtyvyys nähdään toisinaan työtyytyväisyyden synonyymeina ja toisinaan taas siitä erillisinä käsitteinä (Asp & Peltonen 1979, 44; Pöyhönen 1975). Tämän lisäksi myös työn mielekkyys käsite on lähellä työtyytyväisyyden käsitettä (Ylöstalo 2009, 88). Usein myös työmotivaation käsite yhdistetään työtyytyväisyyden käsitteeseen. Työtyytyväisyys luetaan myös osaksi työnlaatua.

Jokaisella työntekijällä on omat odotukset ja asenteet työtä kohtaan. Työtyytyväisyys muodostuu näiden odotusten ja todellisuuden vastaavuudesta. (Kinnunen 1994, 224.) Green (2006, 11) kuvaa työtyytyväisyyden olevan työssäkävijöiden oma arvio suhteessa siihen, mitä he odottavat työltään. Locke (1969, 316) painottaa, että työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys syntyvät työntekijän työlle asettamien vaatimusten, toivomusten ja hänen havaitsemiensa työn todellisten piirteiden vastaavuudesta. Locke myös painottaa (1970, 485), että työtyytyväisyys syntyy tavasta, jolla työntekijä arvioi tilannetta tietyn standardin mukaan. Standardi auttaa työntekijää hahmottamana mitä hän pitää itsensä kannalta hyödyllisenä. Työtyytyväisyys syntyy siis työntekijän työtä koskevien odotusten ja havaittujen työn piirteiden vastaavuudesta. Käsitteellä tarkoitetaan juuri työn ja odotusten välistä eroa (Ylöstalo 2009, 88). Pöyhönen (1975, 5) korostaa ajattelussaan käsitteen subjektiivisuutta. Hän määrittelee työtyytyväisyyden asteen subjektiivisesti koetuksi sopeutumisen asteeksi työssä, ”joka kuvastaa henkilön työlleen asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemansa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien vastaavuuden astetta” (Pöyhönen 1975, 22.)

Kämäräinen (1971, 1) tuo esiin yhteisön merkityksen tyytyväisyyden luomisessa. Tyytyväisyys syntyy yksilön tarpeiden tyydyttymisestä, mutta yhteisö vaikuttaa vahvasti tarpeiden luonteeseen ja niiden tyydyttämisen keinoihin. Ylöstalo (2009, 90) huomauttaakin, että työtyytyväisyyttä luonnehtii ”tässä ja nyt” -tilanne. Nimittäin ihmisten tarpeet ja tyytyväisyyden lähteet ovat kokoajan muuttuvaisia. Täytyy myös huomioda, ettei työtyytyväisyys ole työntekijän muusta elämästä erillinen osa, vaan työntekijän muu elämä vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja toisinpäin.

Työtyytyväisyyteen vaikuttaa monet työhön liittyvät tekijät ja piirteet. Kuitenkaan ei ole olemassa työn piirteitä, jotka loisivat kaikille työtyytyväisyyttä, sillä kuten edellä mainittiin, tyytyväisyyden tunne on subjektiivinen kokemus. Työtyytyväisyyteen yleisesti vaikuttavia piirteitä on kuitenkin listattu. Pöyhönen (1987, 137–138) luettelee työtyytyväisyyden tärkeimmiksi edellytyksiksi psyykkisesti haastavan työnkuvan, työntekijän oman kiinnostuksen työtä kohtaan ja työstä saatavat palkkiot. Pöyhönen lisää, että olennaista on työympäristön vastaavuus työntekijän fyysisiin tarpeisiin, työntekijän itsearvostus,

työpaikalla vallitsevien perusarvojen samanarvoisuus ja oikeudenmukaisuus sekä työn fyysisen kuormituksen sopuuhaisuus.

Työtyytyväisyys syntyy erityisesti siitä, että työntekijä kokee työlleen asettamiensa vaatimusten täyttyneen (Pöyhönen 1987, 128). Työn sisällön tulisi vastata työntekijän omia odotuksia. Hänen tulisi kokea, että hän voi työssään tyydyttää itselleen tärkeitä tarpeita. Tämän lisäksi työntekijän tulisi voida vaikuttaa omaan työhönsä, työympäristöönsä ja organisaation toimintaan (Juuti 1987, 43). Tämä viimeiseksi mainittu osatekijä työnhallinta lisää ikääntyvien työntekijöiden työtyytyväisyyden syntymistä.

Työtyytyväisyyden ja työnsisällön välillä vallitsee riippuvuussuhde. Työnsisällön merkitys on tullut esille useissa tutkimuksissa. Työn sisällön piirteistä erityisesti työn vaihtelevuus, tehtäväidentiteetti, työn merkitys, palaute työtehtävistä ja itsenäisyys työn suorittamisessa vaikuttavat työtyytyväisyyden muodostumiseen. Nämä työn sisällön piirteet ovat erityisen tärkeitä niille työntekijöille, jotka haluavat kehittyä ja edetä työssään. (Pöyhönen 1987, 137.)

Juuti (1987, 43) tuo esille työpaikan ilmapiirin merkityksen työtyytyväisyyden muodostumisessa ja työntulosten kannalta, sillä työilmapiiri vaikuttaa siihen kuinka palkitsevana työntekijä kokee oman työnsä. Työn sosiaaliset voimavarat, joilla tarkoitetaan hyvää työorganisaatio ilmastoja ja toimivaa esimies-alaisvuorovaikutusta ovat työtyytyväisyyttä edistäviä tekijöitä (Virokannas ym. 1998, 35). Ilmarinen tuo esille kuinka ikääntyviä tutkittaessa huomattiin, että tyytyväisyydellä esimieheen ja tämän toimintaan on selvä yhteys työtyytyväisyyteen (Ilmarinen 1999, 249). Ikääntyvien työtyytyväisyys koettiin kohenevan tilanteissa, joissa esimiehellä oli kyky keskustella ja löytää yhdessä ikääntyvän työntekijän kanssa heitä tyydyttäviä ratkaisuja työtä koskevissa asioissa (Ilmarinen 1999, 250).

Esimiestoiminnan laatu, keskinäinen tuki, turva ja apu sekä yleinen työilmapiiri ovat merkittävässä asemassa työtyytyväisyyden kannalta (Kauppinen ym. 2000, 86). Erityisen tärkeänä piirteenä johtamisessa koettiin päätöstentoon oikeudenmukaisuus. Myös läheisessä yhteydessä olevat aktiivinen perehdyttäminen, työpaikan tavoitteiden tunteminen ja hyviksi

koetut vaikuttamis- ja etenemismahdollisuudet nähdään merkitykselliseksi tyytyväisyyden luomisessa. (Wickström ym. 2002, 55.)

Aspin ja Peltosen (1991, 63) mukaan palkkaus voi vaikuttaa työn sisältötekijöitä enemmän tyytyväisyyden muodostumiseen. Pöyhönen taas huomauttaa, että työn tulokset ja siitä saataviin palkkioihin kiinnitetään paljon huomiota itse työn tekemisen tuottaman tyydytyksen kustannuksella. Henkilökohtainen työhön vaikuttaminen ja oman pätevyyden merkitystä ei pidä väheksyä. Työntekijä kokee usein tyydytystä voidakseen käyttää itseään mielekkäästi ja saadakseen aikaan erilaisia vaikutuksia työssä. (Pöyhönen 1987, 131.) Oman käden jäljen näkemisen merkitys korostuu monissa tutkimuksissa ikääntyville ihmisille tärkeäksi tyytyväisyyden lähteeksi.

Tyytyväisyyden ja työntekijän iän välillä on nähty yhteys niin, että tyytyväisyyden taso on korkea nuorilla työntekijöillä heti työhöntulon tullessa, mutta tämä on laskenut jyrkästi muutaman vuoden työskentelyn jälkeen. Tämän jälkeen tyytyväisyys on koettu vähitellen tasaisesti nousevan. Tyytyväisyyden tason on huomattu myös laskevan loivasti hieman ennen eläkkeelle siirtymistä. Tärkeimpänä huomiona on kuitenkin tyytyväisyyden lisääntyminen iän karttumisen myötä. Tätä tyytyväisyyden parantumista on perusteltu työkokemuksen karttumisen myötä usein tapahtuvista mahdollisuuksista päästä erilaisiin työtehtäviin, ammattiaseman ja palkkauksen muutoksiin. (Pöyhönen 1975, 64.)

Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla palkan lisääntyminen on nähty yhdeksi tärkeimmäksi työssä jaksamisen edellytykseksi (Huuhtanen & Piispa 1993, 125). Kuitenkin myös yhdeksi näkökulmaksi on painotettu iän mukanaan tuomaa yleistä tyytyväisyyttä elämään yhdeksi tyytyväisyyttä nostavaksi piirteeksi. Iän tuoman kokemuksen taidon tulee myös vastata työtehtäviä. Tyytyväisyys on sitä korkeampi, mitä paremmin työntekijä kokee työtehtävien vastaavan hänen taitojaan, kykyjään ja pätevyyttään. (Kirjonen 1994, 126.)

2.2.3 Työmotivaatio

Motivaatio eli yksinkertaisesti halu toimia syntyy kolmen perustavoitteen kautta, joita ovat ympäristön hallinta, hyväksynnän saaminen ja mielekkyyden saavuttaminen. Jotta toiminnan motivaatio syntyisi jokapäiväisessä elämässä, tavoitteiden tulisi olla selkeitä, tiedossa ja sopusoinnussa inhimillisten perustavoitteiden kanssa. Motivaation säilyminen edellyttää tavoitteiden saavuttamisen. (Kalimo & Lindström 1988, 7.) Työmotivaatiota erillisenä käsitteenä on määritelty vähemmän kuin yleisesti motivaation käsitettä. Pinder (1998, 11) määrittelee työmotivaation joukkona energisiä voimia, jotka ilmenevät niin työntekijässä kuin tämän työympäristössä. Nämä voimat vaikuttavat työhön liittyvään käytökseen ja määräävät käytöksen muodon, suunnan, intensiteetin sekä keston.

Työmotivaatiotutkimuksissa pyritään löytämään tekijöitä, joiden vuoksi työntekijät aktivoituvat toimimaan tavoittaakseen haluamansa tavoitteet. Motivaation kehittymistä henkilön koko elinkaaren ajan on tutkittu varsin vähän, eivätkä useimmat olemassa olevat teoriat ota huomioon ikää oleellisenä tekijänä työmotivaatiossa (Stamov-Roßnagel & Hertel, 2010). Kuitenkin jonkin verran iän vaikutusta työmotivaation on tarkasteltu. Esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen halun kokemuksissa työmotivaatio on noussut yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi (Puro 1992, 12). Ikääntyvien työmotivaatioon on selvästi yhteydessä työn kiinnostavuus, hyvä työilmapiiri ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan sekä työtehtäviin (Huuhtanen ja Piispa 1993, 125). Työnhallinta on siis merkittävässä asemassa ikääntyvien työntekijöiden motivoinnissa.

Työ itsessään, työympäristö ja työyhteisö luovat pohjan motivoituneelle työskentelylle ja näin tuottavalle työlle. Työlleen motivoitunut työryhmä on todettu tehokkaan ja tuloksekkaan työn lähteeksi monessa tutkimuksessa. Henkilöllä, jolla on korkea työmotivaatio, on myös halu työskennellä ahkerasti saavuttaakseen halutut tulokset. Laadukkaissa työsuorituksissa tärkeitä osatekijöitä ovat korkea motivaatio ja työnteon mielekkyys. (Petäjäniemi 2002, 62.) Niskanen ym. (1998, 23–24) toteavat haasteellisten työtehtävien, työstä saatujen tunnustusten ja palautteen, riittävän vastuullisen työn sekä mahdollisuudet kehittymiseen ja edistymiseen lisäävän työmotivaatiota. Ikääntyvien työntekijöiden on todettu useimmiten olevan motivoituneempia työn tekemiseen kuin heitä nuoremmat kollegat. (Ilmarinen 1999, 103). Ikääntyvän työntekijän työmotivaation

kohottamiseksi ja ylläpitämiseksi tärkeäksi nähdään heille mielekkäiden työtehtävien järjestäminen, joissa huomioidaan heidän sen hetkinen työkyky ja terveydelliset näkökulmat (Jonninen ym. 1992, 46).

Motivoitunut työntekijä sietää paremmin henkistä kuormitusta ja on myös innokas kehittämään työhönsä liittyviä piirteitä (Petäjäniemi 2002, 62.) Osa työssä kuormittavista tekijöistä on huomattu olevan sellaisia, jotka sopivassa suhteessa työhön sisältyessään lisäävät työmotivaatiota (Leppänen 1989, 35). Työn motivoiva merkitys perustuu siihen, missä määrin työ tarjoaa työntekijälle välineet omien tarpeiden ja toiveiden tyydytykselle työtä kohtaan (Asp & Peltonen 1991, 56). Motivaatiosta riippuu kuinka halukas työntekijä on käyttämään omia fyysisiä ja henkisiä voimavaroja tehdessään töitä.

Suomalaisia yrityksiä tutkittaessa on todettu, että parhaimmaksi motivaation selittäjiksi ovat osoittautuneet työn kannustearvo ja palkkiojärjestelmän tehokkuus. Työn kannustearvolla tarkoitetaan työntekijän omiin kokemuksiin perustuvaa käsitystä siitä, miten vaihtelevaa, itsenäistä ja kiinnostavaa hänen työnsä on, sekä missä määrin työ itsessään luo tietoa työskentelyn tuloksista. Taas palkkiojärjestelmän tehokkuudella tarkoitetaan sitä, kuinka johdonmukaisesti ja oikeudenmukaisesti palkkiot sidotaan työnsuorituksiin. Palkkiojärjestelmän tehokkuuteen liittyy myös käsitykset siitä millaiset edellytykset organisaatiolla on henkiselle kasvulle ja osallistumiselle. (Peltonen & Ruohotie 1991,34.) Oikeudenmukaisuus koetaan tärkeäksi muuallakin työn osa-alueella kuin vain palkkiossa. Oikeudenmukainen kohteleminen työyhteisössä on merkittävää työmotivaation kannalta ja liittyy myös läheisesti haluun suoriutua työstään mahdollisimman hyvin. (Ojala 2000, 9.)

Strömmer (1999, 139) kokee työmotivaation tärkeimmäksi lähteeksi työn sisällön. Työmotivaatioon voidaan vaikuttaa työtehtäviä selkeyttämällä ja työntekijöiden omien resurssien laajentamisella (Lahti 1993, 87).

Työmotivaatiota vähentää työn eri osa-alueisiin liittyvät epäkohdat. Työntekijän kokiessa puutteita tai ongelmia työoloissa, työn johdossa, työilmapiirissä, toimintatapojen selkeydessä tai työpaikan ihmissuhteissa voi työmotivaatio vähentyä. Työstä saadulla palkalla ja muulla palkkiolla on suuri vaikutus motivaatioon, esimerkiksi silloin kun

palkkaus koetaan liian vähäiseksi työhön sijoitettavaan panokseen nähden työmotivaatio voi kärsiä. (Niskanen ym. 1998, 25.)

Nykyiseen työelämään läheisesti kuuluvat muutokset voivat vaikuttaa henkilökunnan motivaatioon. Työolojen hankaloituminen ja kehittyminen, jotka liittyvät muutokseen vaikuttavat osakseen myös työmotivaatioon laskevasti. (Gröhn 1991, 10.)

Juhani Ilmarinen totesi vuosituhaten taitteessa (Ilmarinen 1999, 123.) että, ikääntyvien työmotivaatioon voi vaikuttaa heikentävästi nykyisin valloilla oleva mielipideilmasto, jonka mukaan vanhempien työntekijöiden tulisi väistää nuorempia työntekijöitä jäämällä eläkkeelle, joka mahdollistaisi nuorempien työntekijöiden työpaikkojen turvaamisen.

Staudinger (1996) havaitsi, että työ menetti merkitystään yhtenä elämän tärkeimmistä osa-alueista yli 55-vuotiaiden henkilöiden keskuudessa kun taas nuorempien, 25 -54-vuotiaiden ikäryhmässä, se oli yksi tärkeimmistä elämän osa-alueista. Ikääntyville henkilöille perhe ja terveys olivat yksi merkittävämpiä tekijöitä elämän osa-alueista.

Johtamisteorioita tarkasteltaessa useissa työmotivaation perusta kehoitetaan löytämään työn sisällöstä. On tutkittu, että osallistuvalla johtamisjärjestelmällä työmotivaatioon voidaan vaikuttaa positiivisesti. Osallistuvien johtamistapojen perusta pohjautuu siihen, että organisaatiossa hyödynnetään kaikkien työntekijöiden tiedot ja taidot organisaation toimintaa suunnitellessa, jolloin organisaation ja työntekijöiden työtä koskevat tavoitteet pyritään yhdistämään. (Leppänen 1989, 33–35.) Epäonnistuneeseen johtamistyyliin reagoidaan yleensä huonolla työmotivaatiolla. Heikentynyt pitkäaikainen työmotivaatio voi johtaa negatiivisiin asennemuutoksiin työtä kohtaan. (Gröhn 1991, 52.)

Peltonen ja Ruohotie (1987, 25) jakavat työmotivaation tarkastelevassa teoksessaan Herzbergin työtyytyväisyysmallin kaltaisesti sisäiseen ja ulkoiseen. Nämä eivät ole toisistaan riippumattomia, vaan ne täydentävät toisiaan. Sisäiselle motivaatiolle tunnusomaista on se, että työ itsessään palkitsee tekijäänsä ja motivaation syyt löytyvät työn sisällöstä. Työntekijän pitäessä omaa työtään merkittävänä, vastuullisena ja kun hän tiedostaa työnsä tulokset muodostuu voimakas sisäinen työmotivaatio (Sihvonen 1990, 15). Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan työn ulkoisia piirteitä, jotka liittyvät läheisesti

työympäristöön. Työstä saadut palkkiot tulevat työn teon ulkopuolelta. (Peltonen & Ruohotie 1991, 10.)

Työntekijä suurelta osin itse havaitsee ja kontrolloi sisäisen motivaationsa tekijöitä, kuten mielenkiintoisia työtehtäviä. Ulkoisen motivaation yksi yleisin tekijä on palkka. Kuten palkka myös kaikki muut ulkoisen motivaation tekijät välittyvät työntekijälle jonkun muun henkilön välityksellä. (Sihvonen 1990, 10.) Sisäisellä motivaation tekijällä on monien tutkimusten mukaan ollut positiivinen yhteys työntekijän ikään. Vanhemmilla työntekijöillä on useimmissa tutkimuksissa todettu olevan nuorempia työntekijöitä korkeampi sisäinen motivaatio. (Lindström 1994, 178.)

Yleisempiä työn sisäisiä motivaattoreita ovat työn haasteellisuus, mielenkiintoisuus, arvostus, tehtäviin samaistuminen, itsenäisyys ja palaute. Johtaminen, palkkauksen lisäksi luetaan yhdeksi yleisemmäksi ulkoiseksi motivaattori tekijäksi. Palkkiot, joihin liittyy hyvin suoriutuneen työn arvostus, lisäävät myös sisäistä motivaatiota. Mutta taas sisäinen motivaatio laskee, jos palkkioita käytetään kontrollointi mielessä. Työn myönteisellä ilmapiirillä ja muiden työntekijöiden osoittamalla arvostuksella on myös vaikutusta sisäisen motivaation nousuun. Samoin positiivisen palautteen on huomattu vaikuttavan sisäiseen motivaatioon vahvistavalla tavalla, kun taas negatiivisen palautteen saanti on laskenut sisäistä motivaation tasoa. (Peltonen & Ruohotie 1991, 31–32.)

Työn sisällöllisten motivaatio tekijöiden tärkein vaikutus on työntekijän pyrkimys suoriutumaan työstään mahdollisimman hyvin. Työmotivaatio ei kuitenkaan määräydy pelkästään työntekijän sisäisistä ominaisuuksista. Peltonen ja Ruohotie (1991, 13) korostavat ulkopuolisten motivaattoreiden olevan työmotivaation säätelyn näkökulmasta keskeinen tekijäryhmä.

Motivaatiosta puhuttaessa korostetaan usein tilannesidonnaisuutta, mutta tämän ohelle voidaan myös erottaa yleismotivaatio. Tilannemotivaatio on sidoksissa tietynlaiseen tilanteeseen, jota sisäinen ja ulkoinen motivaatio ohjaa tavoitteiden toteuttamisen suuntaan. Tässä tilanteessa motivaation luonne on dynaaminen ja voi näin ollen vaihdella tilanteesta toiseen. Yleismotivaatiolla vuorostaan tarkoitetaan motivaation vireyden ja suunnan lisäksi

käyttäytymisen pysyvyyttä. Tilannemotivaatio onkin voimakkaasti riippuvainen työntekijän yleismotivaatiosta. (Peltonen & Ruohotie 1991, 10.)

Työmotivaatiota voi lisätä. Tämän työmotivaation kohentamiseen on usein pyritty vaikuttamaan erilaisilla kannustimilla eli palkkioilla. Nämä kannustimet voivat olla sisäisiä tai ulkoisia. Sisäisillä kannustimilla tarkoitetaan itse työstä nousevia tunteita. Yleensä tunnetta ja kokemusta, että omalla toiminnallaan tehdään jotain hyvää ja arvokasta. Ulkoisiksi kannustimiksi luetaan erilaiset esimiehen tai työtovereiden tunnustukset ja rahalliset palkkiot hyvin tehdystä työstä. (Ruohotie 1987, 32.)

Toisin kuin ulkoisten palkkioiden, sisäisten oletetaan liittyvän läheisemmin työtyytyväisyyteen ja työsuorituksen tehokkuuteen. On tärkeää, että työntekijä pystyy käyttämään henkisiä voimavarojaan, joihin sisäiset motivaattoritekijät pohjautuvat. Täytyy kuitenkin huomioida, että työntekijät muuttavat toimintaansa myös ulkoisten palkkioiden toivossa. Motivaatio syntyykin ulkoisten ja sisäisten motivaattoritekijöiden summasta. (Peltonen & Ruohotie 1987, 29.)

Sisäiset ja ulkoiset motivaattorit eivät ole toisistaan erillisiä tai riippumattomia, vaan esiintyvät yhtäaikaaisesti. Kuitenkin toiset motivaattorit ovat toisia houkuttavampia. Toiset kannustimet voivat palkita työntekijää niin sisäisesti kuin ulkoisesti, riippuen siitä kuinka työntekijä nämä tulkitsee omalle kohdalleen merkittävänä. Sisäisten palkkioiden on havaittu olevan kestoaltaan pitempi aikaisempia ja näin myös pysyvämmän motivaation lähde. Ulkoisten kannustimet ovat vaikuttavuudeltaan lyhempi aikaisia, jonka takia niiden tarve uusiutuu nopeasti. Peltonen ja Ruohotie (1991, 29–30.) korostaakin sisäisten motivaattoreiden parempaan ja pitempi aikaisempaan vaikutukseen.

Palkkioiden saannin oikeudenmukaisuudella on myös merkitystä. Se kuinka työntekijä kokee ansainneensa saamansa kannusteen, on merkitystä motivaatioon. Hyvästä työn suorituksesta saatu palkkion motivaation määrä riippuu siitä kuinka oikeudenmukaisena työntekijä palkkiota pitää tehtyä työtään vastaan. (Peltonen ja Ruohotie 1991, 20.)

2.3 Yleinen eläkeasennoituminen Suomessa

Yleisesti Suomessa vanhuuseläkeikä oli pääsääntöisesti 63–65 vuotta, mutta jo Gould (1994, 7) huomauttaa, että vain harvat työskentelevät tuohon ikään asti. Työelämästä siirryttiin eläkkeelle 90-luvulla keskimäärin 59 vuotiaana (Romppanen 2000, 3). 2000-luvulla eläkelainsäädäntöä on muutettu vastaamaan eläkepolitiikan pitkän ajanjakson tavoitetta nostaa eläkkeellesiirtymisikää muutamalla vuodella. Tämän päämäärän toteutumiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten väestön terveydentilan kehitys, valtion talous- ja työllisyysnäkymät sekä asenteet ikääntyvien työelämässä oloa kohtaan. Ikääntyvien oma eläkeasennoituminen ja eläkeaikomukset ohjaavat eläkkeelle siirtymistä. Vahvat eläkeaikomukset ennustavat tosiasiallista eläkkeelle jäämistä. (Karisalmi ym. 2010.)

Nykyisin mahdollisuuksia varhaiseläköitymiseen on aikaisempaa vähemmän ja samanaikaisesti vanhuuseläkkeen alaikärajaa on madallettu kahdella vuodella. On tärkeää selvittää mihin suuntaan eläkeaikomukset ovat muuttuneet eläkelainsäädännön muutoksen jälkeen. Eläkekeskuksen julkaisemassa tutkimuksessa 2010:2 *Työolot ja työssä jaksaminen* todettiin vuosien 2003 ja 2008 välisenä aikana palkansaajien varhaiseläköitymisen ajatusten vähentyneen huomattavasti. Eläkkeelle jäämistä suunniteltiin yleisimmin vuonna 2003 60 vuoden iässä, kun taas vuonna 2008 viisi vuotta myöhemmin yleisin aiottu eläkeikä oli 63 vuotta. Eläkkeelle jäämistä 63 vuoden iässä suunnittelevien osuus oli kaksinkertaistunut viiden vuoden aikana. (Tuominen, Takala & Forma 2010, 95–96.)

63 ikävuoden jälkeen työssä jatkamista suunnittelevien osuus kasvoi vain hieman. Molempina tutkimuskertoina hieman yli neljäsosa ikääntyvistä aikoi jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Työskentelyä jatkavat 63 vuoden iän jälkeen suunnittelevat eläkkeelle jäämistä noin kahden vuoden sisällä vanhuuseläkeoikeuden alkamisesta. Tätä pitempää työelämässä suunnittelevien määrä oli vähäinen. (Tuominen ym. 2010, 96.)

Kokoaikaiselle eläkkeelle jääminen on palkansaajaväestön eläkesuunnitelmien perusteella myöhentymässä lähes vuodella. Keskimääräinen aiottu eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2008

oli 0,8 vuotta korkeampi kuin vuonna 2003. Tulosta arvioitaessa Tuominen ym. huomauttavat, että vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvia on hieman enemmän vuoden 2008 kuin vuoden 2003 aineistossa. (Tuominen ym. 2010, 96.)

Sukupuolten välistä eroa eläkesuunnitelmissa ei havaittu, sekä naiset että miehet olivat myöhentäneet omia eläkesuunnitelmiaan yhtä paljon. Tuominen ym. huomasivat kuitenkin työasemalla ja koulutuksella olevan merkitystä eläkesuunnitelma eroihin. Tutkimusryhmä huomasi, että ylemmissä sosiaaliryhmissä ja toimihenkilöasemassa olevilla eläkeaikomukset olivat myöhentyneet hieman keskimääräistä enemmän ja työntekijäasemassa olevilla keskimääräistä vähemmän. Sama ilmiö näkyy myös koulutusasteen mukaisissa eroissa. Aiottu eläkkeellesiirtymisikä nousi vain puolella vuodella pelkän perusasteen suorittaneilla, kun taas ylemmillä koulutustasoilla nousua ilmeni vähintään vuoden verran. (Tuominen ym. 2010, 97.)

Tutkimuksessa korostetaan työntekijän terveydentilan merkitystä työhön ja työoloihin liittyvien asioiden ohella keskeisenä tekijänä työssä jatkamisessa ja eläkkeelle siirtymistä koskeissa suunnitelmissa. Tutkimukset osoittivat, että terveytensä huonoksi tai melko huonoksi arvioineilla aiottu eläkkeellesiirtymisikä on 2–3 vuotta alempi kuin terveytensä hyväksi arvioineilla. Mielenkiintoisena huomiona Tuominen ym. tuovat esiin, että terveydentilan mukaiset erot aiotussa eläkeiässä ovat tutkimusjaksolla pienentyneet. Kun vuonna 2003 eroa oli lähes kolme vuotta terveytensä hyväksi ja huonoksi arvioineiden välillä, vuonna 2008 ero oli pienentynyt vajaaseen kahteen vuoteen. Tuominen ym. olettavat tämän johtuvat siitä, että työurat olisivat pitenemässä keskimäärin eniten niillä, jotka arvioivat terveytensä huonoksi tai melko huonoksi. Tässä ryhmässä keskimääräinen aiottu eläkkeelle siirtymisikä on kuitenkin edelleen kaikkein matalin. Molempina tutkimusajankohtina huonoksi terveytensä arvioineita oli hyvin vähän. (Tuominen ym. 2010, 97–98.)

Yksityisaloilla eläkkeelle siirtyminen myöhentyy. Tämän taustalla on varhaiseläkeaikomusten merkittävä väheneminen. Joillakin aloilla kuten teollisuudessa, rakentamisessa, tukku- ja vähittäiskaupan sekä terveydenhuollon aloilla varhain eläkkeelle aikovien osuudet ovat pienentyneet noin kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä ja jopa sitä enemmän kuten rahoitus- ja vakuutusallalla eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan. (Tuominen ym. 2010, 103.)

Kaikilla yksityissektorin aloilla työssä aiotaan olla aikaisempaa yleisemmin 63 vuoden ikään asti. Yksityisaloilla julkista sektoria vähemmän on kiinnostusta työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Monilla yksityissektorin aloilla kiinnostus on jopa vähentynyt kuten koulutuksessa, kuljetus- ja liikennepalveluissa, maa- ja metsätaloudessa, rakentamisessa ja muissa palveluissa. Eläkkeelle siirtymisen mahdollisuus jo 63 vuoden iässä on houkutellut etenkin kuluttavissa ja raskasta työtä edellyttävissä tehtävissä, kuten kuljetus- ja liikennealalla sekä rakennusosalalla. Aikomukset jatkaa työssä ovat lisääntyneet vain joillakin yksityisillä toimialoilla. Näitä aloja ovat terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alat, rahoitus- ja vakuutustoiminta sekä majoitus- ja ravitsemustoiminta. Näillä aloilla työssä jatkamista suunnittelevien osuudet ovat hieman kasvaneet. (Tuominen ym. 2010, 104.)

Eläketurvakeskuksen julkaisussa tarkastellaan myös niin sanottujen epätyypillisen työn muodon palkansaajien eläkeasennoitumista. Näihin epätyypillisiin työn muotoihin tässä tutkimuksessa lasketaan osa-aikaisessa tai/ja määräaikaisessa työsuhteessa toimivat työntekijät, joiden määrän on huomattu lisääntyneen muuttuvassa työelämässä. Kuitenkin ikääntyvien epätyypillisessä työn muodon työsuhteessa olevien määrä on suhteellisen pieni. Ikääntyneiden tavallisin epätyypillisen työn muoto on osa-aikaeläke. Osa-aikaeläke turvaa työntekijälle paremmin toimeentulon kuin osa-aikatyössä toimiminen, koska eläke korvaa menetettyä työaikaa. Takala (2008) kuitenkin huomauttaa, että useimmat siirtyvät osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle, jotkut osa-aikaeläkeläiset joutuvat irtisanotuiksi tai palaavat kokoaikatyöhön. Muut epätyypillisen työn muodot kuin osa-aikaeläke ovat ikääntyvien työntekijöiden joukossa harvinaisempia. (Tuominen ym. 2010, 106.)

Tuominen ym. huomaavat, että näissä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien 45 vuotta täyttäneiden palkansaajien eläkeikätoiveet ovat nousseet huomattavan paljon vuodesta 2003 vuoteen 2008. Kokoaikatyössä käyvillä eläkeikätoiveen keskiarvon nousuksi havaittiin 0,9 vuotta, kun taas selvästi enemmän oli kasvanut epätyypillisissä töissä käyvien eläkeikätoiveet; määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien 1,5 vuotta ja osa-aikatyössä käyvien 1,7 vuotta. Yleisimmin toivottu eläkeikä oli 63 vuotta sekä osa-aikaeläkkeellä olevilla että kokopäivätyössä käyvillä. Toiseksi suosituin oli 65 ikävuoden eläkkeelle siirtymisen ikä, johon joka viiden 58–64-vuotiaista vastaajista aikoi jatkaa. (Tuominen ym. 2010, 106–107.)

Myös palkansaaajien yksityisellä varautumisella eläkeikää varten huomattiin olevan merkitystä eläkkeelle siirtymisen iän eroihin. Tuominen ym. huomasivat, että niillä joilla ei ollut lainkaan eläkesäästöjä, eläkkeelle siirtymistä suunniteltiin melko usein vasta 65 vuoden iässä. Kun taas 45–54-vuotiaiden palkansaaajien yleisin aiottu eläkeikä vuonna 2003 oli 60 vuotta etenkin niiden joukossa, jotka olivat säästäneet eläkeikää varten. Tutkimuksessa eläkesäästämisen huomattiin yleistyneen viimeisen viiden vuoden aikana kaikissa ikäryhmissä, erityisesti 35–49-vuotiaiden kohdalla. Tutkimuksessa todettiin, etteivät vain eläkesäästöt olleet ainoa muoto säästää eläkettä varten. Kaikenlainen eläkeaikaan varautuminen näyttää yleistyvän tasaisesti iän myötä. Tuominen ym. pohtivat kyseessä olevan mitä luultavimmin paitsi taloudellisen tilanteen helpottuminen lasten omavaraistumisen ja asuntolainojen maksamisen loputtua, mutta myös se, että eläkeikää lähestyttäessä mahdolliset säästöissä olevat rahat miellettiin entistä useammin säästöiksi nimenomaan eläkeaikaa varten. (Tuominen ym. 2010, 109–111.)

2.4 Varhaisen työelämästä poistumisen syitä 2000-luvun tilastojen valossa

Eläkkeelle siirtymistä on tutkimuksissa hahmotettu työnnon ja vedon selitysmalleilla. Työntöteorialla viitataan niihin työolosuhteisiin ja tekijöihin, jotka vaikuttavat työntekijän eläkehakuisuuteen tai muuhun elämänpiiriin siirtymiseen. Näiden tekijöiden selittäviä piirteitä on etsitty niin työoloista, työttömyydestä, rationalisoinnista kuin työvoiman käyttötapojen ja töiden sisällöistä. Vetoteorioilla tarkoitetaan taas eläköitymiseen liitettäviä myönteisiä tekijöitä, kuten puolison eläkkeellä olo, uudet harrastukset ja toimintamuodot. Näihin tekijöihin luetaan kattavasti kaikki työn ulkopuoliseen elämänpiiriin houkuttelevat tekijät. (Ilmarinen & Louhevaara 2001, 17–18.)

Eläkkeelle siirtymistä voidaan hahmottaa prosessin omaisena toimintona. Siirtymisprosessi voidaan jakaa ajallisesti *preferenssiin*, eli eläkkeelle lähdön ajatteluun. Seuraavana vaiheena on *intentio*, jolla viitataan siirtymispäätöksen tekemiseen ja viimeisenä vaiheena *varhaiseen eläkkeelle siirtymisentapahtumaan*. Prosessiin vaikuttaa sekä yksilölliset että ympäristötekijät. (Eläkekomitea 1990, 131–201.) Työn ruumiillinen ja henkinen raskaus,

elämänhallinnan tunne sekä tärkeimpänä vaikuttajana huono terveydentila on tekijöitä, jotka on osoitettu olevan yhteydessä eläkehakuisuuteen. Ilmarinen ja Louhevaara painottavat eläkeajastusten esiinnousun tutkimuksen tarpeellisuutta, sillä eläkehakuisuuteen liittyvien tekijöiden vaikutus vaihtelee eri eläkeprosessin vaiheiden mukaan. (Ilmarinen & Louhevaara 2001, 18.) Vetotekijöiden on joissakin tapauksessa osoitettu olevan työntötekijöitä tärkeämpiä ennenaikaisen eläkkeen harkinnanvaiheeseen. Taloudelliset työnjatkamisen houkuttimet ovat merkittävämpiä eläkkeelle siirtymisprosessin alkuvaiheessa preferenssissä kun intentio vaiheessa, jolloin eläkkeelle siirtymisen päätös on tehty. Intentio vaiheessa merkittävämpänä nähdään työkyky, työhalu ja pysyvän työn mahdollisuudet. (Gould, Takala & Lundqvist 1992.)

Useiden tutkimusten mukaan henkilön ikä vaikuttaa eläkkeelle siirtymisajatuksiin, mitä varttuneemmasta vastaajasta oli kyse, sitä useammin eläkkeelle hakeutuminen oli ollut harkinnassa (Niemelä ym. 1995, Gould ym. 1992). Siviilisääty, perhetilanne ja koulutus ovat myös nousseet esille tutkimuksissa eläkehakuisuuteen vaikuttavani piirteinä (Niemelä ym. 1995, Forss ja Tuominen 1991). Niemelä totesi myös koulutuksen tason vaikuttavan eläkehakuisuuteen. Alemman koulutuksen saaneet ajattelevat ylemmän koulutuksen hankkineita useammin varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia (Niemelä ym. 1995).

Lehto ja Sutela toteavat (2008) varmuuden työpaikan säilymisestä olevan ikääntyvien työntekijöiden mielestä tärkein pitkään työssä jatkamista tukeva tekijä. Työntekijän terveydentila on huomattu myös määrittävän voimakkaasti työssä jatkamisen mahdollisuuksia (Forma ym. 2004). Hyväksi koetun ja arvioidun terveydentilan on esimerkiksi havaittu lisäävän halukkuutta työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen (Elovainio ym. 2003; Forma ym. 2006).

Täytyy huomioida, että jatkaminen ei ole aina oma valinta, esimerkiksi silloin, kun ikääntyneille ei ole tarjolla työtä (Horppu 2007). Horpun mukaan kyse ei ole pelkästä työn riittävydestä, vaan myös siitä, kokeeko organisaatio ikääntyvien hyödyttävän organisaation toimintaa. Hyötynäkökulman vastapuolena nousee esiin kysymys ikääntyneiden työntekijöiden oikeudesta työntekoon hyödyllisyydestä riippumatta. Toinen, ainakin joiltakin osin omista valinnoista riippumaton tekijä on työntekijän terveys.

Työssä jatkamiseen vaikuttaa merkittävästi työpaikan työolot. Ikävistä työoloista halutaan hakeutua pois. Työssä jatkamisen tarkastelussa ei myöskään pidä unohtaa työn ulkopuolisia olosuhteita. Monesti ei ole kyse työn puutteesta, työkyvyttömyydestä eikä huonoista työoloista, vaan työntekijöiden omasta halusta tehdä muutakin kuin työtä, keskittyä muihin elämän osa-alueisiin. (Horppu 2007.)

Eläketurvakeskuksen 2010:2 julkaisemassa tutkimuksessa *Työolot ja työssä jaksaminen* tarkastellaan näitä eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä Beehrin (1986) eläkkeelle siirtymisen prosessin mallin pohjalta. Eläkeaikomuksia selittävät tekijät on tässä ryhmitelty viitekehikossa yksilöön liittyviin ja työhön liittyviin tekijöihin.

Yksilöön liittyvissä tekijöissä tarkasteltiin esimerkiksi sukupuolen vaikutusta, koulutusastetta, ammattia, parisuhdetta, terveyttä ja työntekijöiden taloutta. Eläkehakuisuuteen ei nähty olevan sukupuolella vaikutusta. Kuten jo aikaisemmin mainittiin, koulutuksen tasolla huomattiin olevan yhteys suunniteltuun eläköitymisikään. Ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaminen myöhensi suunniteltua eläkkeelle siirtymisikää tutkimuksissa. Koetulla terveydellä nähdään myös olevan vaikutusta työntekijän eläkehakuisuuteen. Hyväksi arvioitu terveyden huomattiin tutkimuksissa olevan yhteydessä suunnitelmiin työskennellä vanhuuseläkkeen alaikärajaan, 63 ikävuoteen saakka sekä työskentelyyn 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Myös yksilön parisuhteella huomattiin yhteys suunniteltuun eläkeikään. Naimisissa tai avoliitossa olevat halusivat harvemmin kuin yksin olevat työskennellä 63 ikävuoden jälkeen. (Tuominen ym. 2010, 115–120.) Myös puolison jääminen eläkkeelle aikaisti työntekijän omia aikomuksia jäädä pois työelämästä. Nämä havainnot on todettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Forma ym. 2005.) Tuomisen ym. toteavat, ettei ammatilla ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä arvioituun eläkeikään. Edellä tarkastelluista tekijöistä ikä, koulutus, terveys ja parisuhde osoittautuivat varsin pysyviksi selittäjiksi eläkeaikomuksille. (Tuominen ym. 2010, 115–120.)

Työntekijän vauraudella nähtiin olevan suuri merkitys suunniteltuun eläkkeelle siirtymisen ikään. Tutkimuksessa todettiin, että mitä ylemmällä tulokvartiilissa vastaaja oli, sitä vähemmän vastaajalla oli halukkuutta työssä jatkamiseen 63 iän jälkeen. Tulos on

yhteensopiva Järnefeltin (2010) esiintuoman havainnon kanssa, että johtavassa asemassa olevat jäävät pois työstä aikaisemmin kuin muut ylempiin toimihenkilöasemiin kuuluvat, korkeasti koulutetut henkilöt. Tuominen ym. huomauttavat, että työntekijöiden henkilökohtaisten tulojen lisäksi myös kotitalouskohtaisilla tuloilla voi olla vaikutusta eläkeaikomuksille. Tutkimuksessa esille nousi myös, että vastaajille joilla oli yksilöllinen eläkevakuutus tai työnantajan järjestämä lisäeläketurva, oli aikomus jäädä pois työelämästä aikaisemmin muihin vastaajiin verrattuna. Talous nähtiin siis merkittävänä tekijänä työssä olo aikomuksiin, mitä pienituloisempi kotitalous oli, sitä suurempi kiinnostus työssä jatkamiseen oli verrattuna suurempi tuloisiin kotitalouksiin. (Tuominen ym. 2010, 115–120.)

Tuominen ym. ryhmittelivät työhön liittyvät tekijät puolestaan kahteen osa-alueeseen: yksilöön liittyviin tekijöihin ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. Yksilöön liittyviin tekijöihin kuuluivat työn fyysiset ja henkiset vaatimukset, ansiotyön tärkeys, vapaa-ajan arvostus, työuran suhteellinen kesto, koettu työttömyys ja koettu työn epävarmuus. Jälkimmäiseen organisaatioon liittyviin tekijöihin taas laskettiin toimipaikan koko, työnantajan ikäpolitiikka, työnantajan sektori, toimiala ja se oliko työpaikalla käytetty työttömyysputkea. (Tuominen ym. 2010, 120.)

Yksilöön liittyvistä tekijöistä työn henkinen raskaus osoittautui tässä tutkimuksessa eläkeaikomuksia aikaistavaksi tekijäksi toisin kuin työn fyysisellä raskaudella ei nähty olevan yhteyttä arvioituun eläkeikään. Työntekijän työn kokeminen tärkeäksi elämänalueeksi osoittautui vaikuttavan suunnitellun eläkeiän myöhentämiseen. Taas työntekijät, jotka kokivat vapaa-ajan harrastukset erittäin tärkeäksi elämänalueeksi, aikoivat puolestaan siirtyä aikaisemmin eläkkeelle. Vapaa-ajan veto osoittautui eläkeaikomusten kannalta merkitykselliseksi tekijäksi. (Tuominen ym. 2010, 120–124.)

Työuran pituuden on huomattu vaikuttavan eläkeaikomuksiin. Tuominen ym. toteavat pidempään työelämässä olevien vastaajien suunnitteleman eläkeiän myöhentämistä. Jos työuran suhteellinen kesto oli vähintään 90 prosenttia, oli asenne eläkkeelle siirtymiseen 64 ikävuoden jälkeen kielteisempi kuin työurissa, joiden suhteellinen kesto oli alle 85 prosenttia. Halukkuus työskennellä vanhuuseläkeiän alarajan jälkeen väheni kuitenkin työuran lähestyessä maksimipituuttaan. (Tuominen ym. 2010, 120–124.)

Työn epävarmuudella koettiin tutkimusten perusteella olevan merkitystä eläkeaikomuksiin. Happonen ja Nätti (2000) määrittelivät työn epävarmuuteen vaikuttavan lomautusten, irtisanomisen ja työttömyyden pelko tai uhka. Tuominen ym. huomasivat, että jos työssä esiintyi vähintään kaksi näistä epävarmuustekijöistä, niin tämän todettiin aikaistavan eläkesuunnitelmia (Tuominen ym. 2010, 120–124).

Taas organisaatioon liittyvistä tekijöistä Tuominen ym. huomasivat toimipaikan koon liittyvän eläkeaikomuksiin. Suuremmissa työpaikoissa työskentelevien kohdalla esiintyi muita vähemmän halukkuutta jatkaa työssä. Työpaikan ikäpolitiikalla nähtiin myös olevan merkittävä vaikutus ikääntyvien työssä jatkamisen aikomuksiin. Työpaikoilla, joissa ikääntyvien työssä pysymistä oli edistetty ainakin jossain määrin, oltiin halukkaampia myöhentämään eläkesuunnitelmia vähintään 64 vuoden ikään asti. (Tuominen ym. 2010, 120–124.) Ikääntyneille työntekijöille myönteisen yrityskulttuurin merkitys työurien pitenemiselle nähdään tärkeänä, mikä on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa (Forma & Väänänen 2003; Karisalmi ym. 2010).

Työn toimialalla ei nähdä olevan merkitystä eläkeaikomuksiin. Mutta Tuominen ym. toteavat työpaikkaan liittyvistä tekijöistä, että julkisella sektorilla – valtiolla vielä voimakkaammin kuin kunnissa – haluttiin myöhentää eläkeaikomuksia yksityiseen sektoriin verrattuna. Tätä oletetaan selittävän julkisen sektorin korkeammat henkilökohtaiset eläkeiät, jotka pakottavat työntekijää työskentelemään pidempään. (Tuominen ym. 2010, 115–120.) 2000 – luvulla tapahtuvien eläkeuudistukseen lisättiin työntekijöille kannustimia, joiden toivottiin lisäävän halua työskennellä pidempään. Tuomisen ym. tutkimuksessa myönteisesti työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi asennoituvien osuus oli kasvanut 2003–2008 välisenä aikana. Varman kyllä-vastauksen antaneiden osuus on kasvanut kahdeksalla prosenttiyksiköllä, kun sen sijaan varauksellisen kyllä-vastauksen antaneiden osuudet ovat pysyneet samoina. Kuitenkin tutkimustulokset osoittavat, että kielteisesti suhtautuvien osuus on yhä suurempi kuin kannustimiin myönteisesti suhtautuvien. Tutkimuksen mukaan noin kaksi kolmesta on sitä mieltä, ettei suurempi eläkeprosentti lisää halukkuutta työssä jatkamiseen. (Tuominen ym. 2010, 115–120.)

2.5 Ikääntyvien työssä jaksamisen tukeminen

Vanhuuseläkkeelle asti työelämässä pysymisen yleisimpiin edellytyksiin voidaan laskea ensinnäkin varmuus työpaikan säilymisestä, toiseksi työmäärän ja kiireen vähentyminen, kuntoutusmahdollisuuksien ja työilmapiirin parantuminen, joustavuuden lisääntyminen sekä työn sisällön kehittyminen (Ilmarinen 1999, 128). Työntekijöiden työssä viihtymisellä nähdään olevan suuri merkitys kuinka pitkään työntekijä pysyy työelämässä. Gröhn huomauttaa tapauksissa, jossa työntekijä viihtyy työssään, jolloin hänellä ei ole välttämättä kovin suurta halua siirtyä eläkkeelle silloinkaan, kun tämä olisi mahdollista (Gröhn 1991, 3).

Työssään viihtyminen edellyttää sitä, ettei työ kuormita työntekijä liikaa. Iän myötä työn kuormittavuus voi lisääntyä, kun työntekijän voimavarat vähentyvät. Onnistunut iän ja työn vaatimusten yhteensovittaminen on ensiluokkaisesta tärkeää mahdollisimman pitkän työuran saavuttamiseksi ja vanhuuseläkkeelle asti työelämässä pysymiseksi. Onnistunut yhteensovittaminen toteutuu tilanteissa, joissa työn vaatimukset suhteutetaan määrällisen ja laadullisen ikääntymiseen liittyvien fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen muutosten kanssa. Työolosuhteet ja työympäristö ovat siis merkittävässä asemassa ikääntyvien työntekijöiden alttiuteen siirtyä eläkkeelle. Työolosuhteita muuttamalla pystytään vaikuttamaan työntekijän työelämässä pysymisen pituuteen. (Kirjonen 1994, 117; 256.)

Työssä jatkamiseen riittää pitkälti hyvä terveys ja työhalukkuus. Työn kiinnostavuus, työpaikan ilmapiirin hyvyys ja mahdollisuus suunnitella ja säädellä omia työtehtäviään ovat selkeästi yhteydessä työssä jatkamiseen. (Gould ym. 1994, 31.) Työtehtävien vastuu ja selkeys, automaation käyttö, työn edellyttämien uusien asioiden oppiminen ja mahdollisuus säädellä omia työtehtäviään, eli siis työn ominaisuudet, jotka tekevät työstä kiinnostavan ja haasteellisen sekä lisäävät työntekijän itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia, edistävät työkykyä ja työssä jatkamista. (Gould ym. 1991, 53.) Työn ja työmäärän kiireyden vähentäminen, työterveyshuollon tehostaminen sekä palkkauksen lisääminen ovat myös työssä jatkamisen edellytyksiä (Huuhtanen & Piispa 1993, 125).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että ulkoisilla työsuhteen ehtoihin liittyvillä tekijöillä on aikaisempaa pienempi merkitys työssä jatkamisen kannalta, lukuun ottamatta työsuhdeturvaa. Näiden sijaan merkittävään asemaan ovat nousseet työn sisältö ja johtamistavat sekä näiden kehitys (Huuhtala & Piispa 1993, 252). Työn raskauden, vanhojen työntekijöiden heikko arvostus ja pelko työsuhteeseen liittyvien asioiden huononemisesta työntävät ikääntyvää työväestöä pois työelämästä (Gould 1994, 31).

Terveys ja työkyky säätelevät osaltaan ikääntyvien poistumista. Terveysten edistäminen, seuraaminen ja ylläpitäminen, kuntoutumismahdollisuudet, työympäristön ja työolosuhteiden muokkaus mahdollisimman turvalliseksi ovat asioita, jotka nähdään tärkeänä työntekijän työkyvyn säilyttämisen kannalta. Työssä jatkamisen päätökseen vaikuttaa osaltaan työntekijän arvio työstään ja sen tuottamasta toimeentulosta suhteessa eläkkeelle siirtymiseen liittyviin etuihin. (Niemelä ym. 1995, 11.)

Gouldin selvityksen mukaan ylipuolet työntekijöistä olisi mieluummin eläkkeellä kuin työelämässä. Työelämässä mielellään olevat viihtyivät työssään, pitivät työilmapiiriä miellyttävänä ja omaa työnkuvaansa mielenkiintoisena sekä haastavana, saivat osallistua työtehtäviensä suunnitteluun, kokivat työnsä joustavana ja olivat hyvin palkattuja. (Gould 1994, 36.)

Ikäjohtamisen merkitys kasvaa työvoiman ikärakenteen muuttuessa. Ikäjohtamisella tarkoitan tässä yhteydessä Lähteenmäen määritelmän mukaisesti *"työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottaminen päivittäisjohtamisessa, työjaossa ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas"* (Lähteenmäki 1999b.) Ikäjohtaminen ei kohdistu ainoastaan ikääntyviin vaan koko organisaatioon. Nuoret työntekijät kaipaavat heidän tilannettaan tukevaa ja edistävää johtamista, ikääntyneet taas toisenlaisia ratkaisuja jaksamiseen ja motivaation ylläpitoon. Työhön kohdistuvat tarpeet ja tavoitteet myöskin muuttuvat iän myötä. Niiden yhteensovittaminen organisaation päämääriin on jatkuvaa arkisten keinojen ja käytäntöjen kehittämistä. (Ilmarinen 2005, 197.)

Ikäjohtamisen tarkoituksena on muokata asenne ilmapiiriä ja johtamistapoja niin, että jokaisen työntekijän elämäntilanteesta johtuvat erityistarpeet voidaan ottaa huomioon ja hyödyntää. Tästä näkökulmasta pyritään yhdessä rakentamaan toimivaa ja kehittävää työympäristöä ilman, että kukaan tai mikään ikäryhmä joutuisi kokemaan syrjinnän kokemuksia. (Ilmarinen ym. 2003, 8-9).

Ilmarinen (2005, 197) painottaa ikäjohtamisessa korostuvan esimiehen ja työntekijän välisen yhteistyön ja luottamuksen merkitys. Työntekoa ja työnkuvaa voidaan muuttaa yhteisten pelisääntöjen avulla. Onnistunut ikäjohtaminen syntyy oikean tiedon soveltamisesta yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällä oikealla tiedolla Ilmarinen viittaa ihmisen ikääntymisen ja vanhenemisen riittävää ymmärtämistä. (Ilmarinen 2005, 197.)

Näkökulma korostaa yksilöllistä lähestymistapaa yksilön voimavarojen ja organisaation tavoitteiden yhteensovittamisessa, mutta kuitenkin työyhteisön merkitystä ei pidä unohtaa. Ikäjohtaminen onnistuu tilanteissa joissa myös työyhteisön jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden merkityksen. Tämän vuoksi ikäjohtamisen perusteita on välitettävä joiltakin osin myös kaikille työyhteisön jäsenille. (Ilmarinen 2005, 197.)

Ikääntymistä kohtaan on valitettavasti usein kielteisesti latautuneita mielikuvia (Häyrynen 1994, 185). Vallalla on kuitenkin runsaasti virheellisiä käsityksiä ja myyttejä, jotka eivät pidä paikkaansa (Ilmarinen ym. 2003, 8.) Jotta ikäjohtaminen voisi onnistua, tarvitaan oikeansisältöistä tietoa siitä, mihin ikä todella vaikuttaa. Oikea ikäasenne organisaatiossa perustuukin tiedolle ja halulle todella hakea toimivia ja rakentavia ratkaisuja toiminnalle. Ikäjohtamisen käytännöissä korostuvat henkilöstöjohtamisen hyvät perusteet.

Ikäjohtaminen vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen, yrityksen tuottavuuteen sekä henkilöstön työhyvinvointiin. Työnsuunnittelu ja organisointi ikääntymisen vahvuuksien näkökulmasta ovat avainasemassa menestyvän työntekijän ja näin menestyvän yrityksen saavuttamisessa. Hyvän ikäjohtamisen perustana on tavoite suunnitella työt henkilöstön voimavarojen mittojen mukaisesti. Hyvässä ikäjohtamisessa myös kehitetään henkilöstön voimavaroja. Koska kaikkien ikäryhmien kohdalla samoja ratkaisuja ei voida

tehdä, hyvä ikäjohtaminen korostaakin erilaisuuden voimaa ja pyrkii tekemään tästä yksilön ja yrityksen menestyksen lähteen. (Ilmarinen 2005, 197–198.) Ilmarinen korostaa ikäjohtamisen olevan hyvää henkilöstöjohtamista, jonka tavoitteena on organisaation visioiden saavuttaminen. Ikäjohtamisen perustana on organisaation oma strategia ja siihen liittyvä henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategia täydentyy ja vahvistuu ikäjohtamisella. (Ilmarinen 2005, 198.)

Henkilökunnan ikääntyminen tuo tarpeen ikäjohtamiselle. Ikäjohtaminen edellyttää organisaation johdolta oivallusta ja selvästi ilmaistua tahtoa tarttua ikääntymisen tuomiin haasteisiin. Ikäjohtamiselle on luotava omat tavoitteet, jotka ovat sopusoinnussa muiden organisaation visioiden kanssa. Näiden visioiden saavuttamiseksi tarvitaan kehitysohjelma, jonka avulla luodaan, kokeillaan ja kehitetään ikäjohtamisen työkaluja käytännössä. Hyvät käytännöt työelämän arjessa ovat pohja hyvälle ikäjohtamisen kulttuurille, joka sulautuu hyvään henkilöstöjohtamiseen. (Ilmarinen 2005, 200.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena tavanomaisesti on selvittää ihmisen yksilöllisiä kokemuksia ja ajatuksia, sekä hänen käsityksiään ympäristöstään ja maailmankatsomuksestaan (Varto 1996, 23). Laadullinen näkökulma pohjautuu elämän sisällön kuvaamiseen ja ymmärtämiseen. Lähtökohtaisesti pyritään toiminnan ja ajattelun ymmärtämiseen sekä sen selittämiseen. Tutkimuksen tavoitteena on päästä niin lähelle totuutta kuin mahdollista sisällöllisen elämän kuvaamisessa. (Hirvijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152–153, 156.) Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että se pyrkii kuvailemaan ja kertomaan kuinka jokin asia tai ilmiö on (Collette 1997, 76–78.)

Tutkimuksessa ei tehdä päätelmiä aineiston yleistettävyyden näkökulmasta, ainakaan tilastollisessa merkityksessä. Kuitenkin ajatuksena on, että tutkittavan ilmiön pohjalta voidaan saada tietoa myös muita vastaavanlaisia tapauksia varten. Tutkittaessa yksittäistä tapausta riittävän perusteellisesti, saadaan esille se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä saattaisi toistua myös yleisemmän tason tarkastelussa. Hirsjärvi kollegoineen toteaaakin, että yksittäisessäkin on jotain yleistä. (Hirsjärvi ym. 2004, 171.)

Yleistyksiä ei tehdä suoraan aineistosta, vaan aineistosta tehdyistä tulkinnoista. Yleistettävyyden yksi kriteeri onkin tällöin tarkoituksenmukainen aineiston kokoaminen. Haastateltavia valittaessa olisi suotavaa, että heillä olisi suhteellisen samanlainen kokemusmaailma, kokemusta ja ensikäden tietoa tutkimuksen aihepiiristä ja että he olisivat kiinnostuneita myös itse tutkimuksesta ja suhtautuisivat siihen myönteisesti (Eskola & Suoranta 1998, 66). Perusteena myös yleistämiselle nähdään tutkimuksen oleellisuuden

hahmottaminen, eli teoreettisen viitekehyksen sopivuus ja johdonmukaisuus kysymystenasettelun kannalta (Alasuutari 1993, 23).

Tutkimusmenetelmän valinta riippuu tutkimuskohteesta. Päädyin tutkimuksessa aineistonkeruun kohdalla laadulliseen tutkimukseen. Tutkimusaiheen teemojen operationalisointi ja mittaaminen numeraalisesti olisi jättänyt paljon oleellista tietoa tutkimuksen ulkopuolelle. Kiinnostus painottui etenkin yksilöiden kokemuksiin ja käsityksiin aiheesta, jotka ovat laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä. Tämän vuoksi koin laadullisen tutkimusotteen valinnan olevan perusteltua.

3.2 Aineistonkeruumenetelmän valinta

Päädyin monen mutkan kautta hankkimaan tutkimuksen aineiston niin sanotulla pikahaastattelu menetelmällä. Kokoonnuimme Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työsuhteasiantuntijana toimineen Marja Lillstrangin (nykyisin PK-Terveystien Asiakkuus- ja työkykykoordinaattori) sekä HR- asiantuntijan Virva Pietarisen kanssa keskustelemaan tutkimuksen toteuttamisesta tammikuussa 2015. Aikaisemmin aihetta suunniteltiin lähestyttävän kvantitatiivista tutkimusmenetelmän avulla, jonka toteutustavaksi mietittiin sähköistä kyselylomaketta. Sähköinen kyselylomake olisi tavoittanut helposti ja vaivattomasti koko Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilökunnan. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan kuitenkin toteuttaessa useamman työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä kartoittavan tutkimuksen vuoden 2014 aikana sähköisen kyselylomakkeen avulla pohdimme vastausprosentin vähäisyyden mahdolliseksi. Toisena perusteluna sähköisen kyselylomake menetelmän käyttämisen hylkäämiselle näimme haastattelumenetelmän avulla hedelmällisempien vastausten mahdollisen saavuttamisen ja tutkimukseen vapaaehtoisten houkuttelemisen helppouden.

Hedelmällisimpänä ja tehokkaana aineistonkeruumenetelmänä tämän aiheen tiimoilta pidimme ryhmähaastattelumenetelmää. Ryhmähaastattelu informaation lähteenä toimii joustavana ja nopeana menetelmänä sekä samalla kustannukset pysyisivät kohtuullisena.

Ryhmässä haastateltavat voivat tuntea olonsa turvalliseksi ja varmaksi. Ryhmässä haastattelun onnistuessa informaatiota tulee monipuolisesti ja paljon, koska ryhmäläiset toimivat toistensa innoittajina. Onnistuneen ryhmän sisällä on helppo yhtyä toisten mielipiteisiin, mutta myös antaa kritiikkiä. (Valtonen 2005, 223–228.)

Sovimme tapaamisen yhteydessä haastattelujen toteuttamisen aikatauluista ja haastattelujen markkinoinnista eri yksiköille vapaaehtoisten paremman saavuttamisen kannalta. Tarkoituksena oli, että vapaaehtoisten haastateltavien tavoittaminen aloitetaan esimiehille tutkimuksen mainostamisella tammikuun lopussa ja helmikuun alussa järjestettävissä Pohjois-Karjalan Osuuskaupan esimiehien koulutuksissa. Marja Lillstrang ja Virva Pietarinen esittelivät tutkimuksen koulutuksissa esimiehille ja kehottivat heitä rohkaisemaan yli 45-vuotiaita työntekijöitään osallistumaan haastatteluihin. Haastattelu oli vapaaehtoisille palkallista ja haastattelut suunniteltiin järjestettävän Pohjois-Karjalan Osuuskaupan omistamissa ravintolan kokoustiloissa keskellä Joensuun keskustaa, jonne vapaaehtoisilla olisi vaivattominta päästä.

Aikataulujen tiukkuuden ja informaation osittaisen huonon kulun takia ryhmien kokoaminen osoittautui hankalaksi. Haastattelujen aikataulutusta siirrettiin alkuperäisestä kolme viikkoa eteenpäin, kuitenkin tällöinkin vapaaehtoisten osallistujien määrän jäädessä vähäiseksi jouduin perumaan haastattelut uudelleen. Aineistonkeruutapaa tuli vaihtaa. Asian tiimoilta keskusteltiin uudelleen pro gradu -tutkielman ohjaajani sosiaalipsykologian professorin Vilma Hännisen ja Pohjois-Karjalan Osuuskaupan HR- sekä työsuhteasiantuntijan Virva Pietarisen ja Marja Lillstrangin kanssa. Koimme haastattelumenetelmän edelleen vastaavan parhaiten tutkimuskysymyksiin. Osallistumisen helppouden kynnystä tuli laskea, jotta vapaaehtoisia saataisiin riittävästi osallistumaan. Päädyimme suorittamaan aineistonkeruun niin sanotulla pikahaastattelu menetelmällä. Aineistonkeruumenetelmä suunniteltiin niin, että se olisi vapaaehtoiselle työntekijällä mahdollisimman vaivatonta. Pikahaastattelu suoritettiin työntekijöiden työvuorojen yhteydessä heidän omilla työpisteillään. Tällöin osallistumisen kynnys alentui entisestään.

Erillistä uutta kirjallista tutkimuslupaa ei laadittu, vaan muutoksen mukaisesta toiminnasta sovittiin suullisesti eri osapuolten edustajien kanssa.

3.2.1 Pikahaastattelu

Menetelmä, jota käytin tutkimusaineiston keräämiseen on muistuttaa puolistrukturoitua teemahaastattelua, kuitenkin eroten hieman tästä ajankäytön suhteen. Tämän vuoksi päädyin käyttämään aineistonkeruumenetelmästäni nimitystä pikahaastattelu. Käytännössä haastattelut toteutuivat lyhyinä noin 20 minuutin mittaisina haastatteluina, joka noudatti tekemääni haastattelurunkoa. Haastattelu oli puolistrukturoitu, joten se eteni niin, että kaikille haastateltaville esitettiin samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Hirsijärvi ja Hurme huomauttavat, että joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussakin haastattelussa, kuten myös teemahaastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä. Täysin yhtenäistä määritystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47.)

Pikahaastattelutapa muistutti joltain osin myös teemahaastattelua. Puolistrukturoidusta haastattelusta käytetään toisinaan nimitystä teemahaastattelu, tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi silloin, jos siinä esitetään tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemoista, muttei välttämättä käytetä juuri samoja kysymyksiä kaikkien haastateltavien kanssa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelurunkoa ohjasivat tietyt teemat, joihin oli valmisteltu tarkkoja kysymyksiä, jotka esitettiin haastateltaville. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tähän tilanteeseen, koska tutkimukseen haluttiin tietoa juuri ennalta mietityistä asioista, eikä lyhyen ajan puitteissa haastateltaville näin ollen haluttu tai ollut tarpeellista antaa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa.

3.3 Aineistonkeruutapa ja toteutus

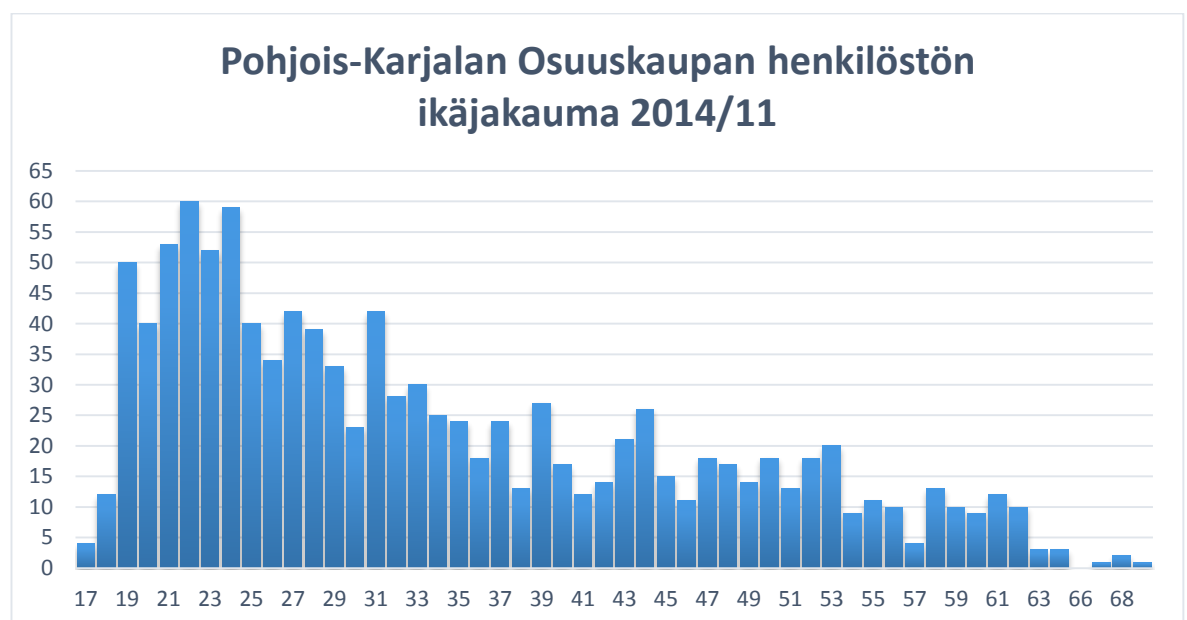
Tutkimuslupa haettiin Pohjois-Karjalan Osuuskaupan toimitusjohtajalta Juha Kivelältä (Liite). Ensimmäisen aineistonkeruusuunnitelman mukaisesti haastateltavien valinta aloitettiin siten, että Pohjois-Karjalan Osuuskaupan esimiehille alkukeväästä järjestetyissä koulutuksissa esiteltiin tutkimus ja samalla jaettiin haastattelupyynnöt esimiesten jaettavaksi heidän yksikkönsä tutkimuskohde ryhmää vastaaville työntekijöille. Ryhmähaastatteluun halukkaita osallistuvia pyydettiin ottamaan yhteyttä tutkijaan. Tämän lähestymistavan ajateltiin olevan yksinkertainen tapa tavoittaa kohderyhmään kuuluvat työntekijät, sillä koko Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilöstörekisterin läpi käyminen olisi ollut monimutkaisempaa ja vaativampi prosessi. Haastattelupyynnössä kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitus, haastattelujen menettelytapa ja yhteystiedot.

Alkuperäisen ryhmähaastatteluiden kokoamisen epäonnistuessa vaihdoimme lähestymistapaa niin, että olin suoraan yhteydessä ryhmäpäälliköihin ja eri yksiköiden esimiehiin sähköpostitse ja puhelimitse. Yksilöhaastattelu, haastattelun keston lyhyys ja haastattelijan vapaaehtoisien työntekijän luokse tuleminen madalsi kynnystä osallistua tutkimukseen. Näin vapaaehtoisia haastateltavia saatiin kokoon riittävä määrä. Kohderyhmäksi määriteltiin yli 45-vuotiaat Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijät, joita toivottiin osallistuvan kattavasti eri toimialoilta. Pohjois-Karjalan Osuuskaupalla työskentelee noin 1100 työntekijää, mutta suurin osa työntekijöistä on 20–30 vuotiaita (Kuvio 1). Pikahaastatteluihin tavoiteltiin kahdestakymmenestäviidestä kolmeenkymmeneen osallistujaa. Tämän osallistuja määrän arvioitiin luovan kattavan aineiston. Pikahaastattelut toteutettiin vuoden 2015 maalis- ja toukokuun välisenä aikana työntekijöiden omien aikataulutoiveiden mukaan.

Pikahaastattelun tarkoituksena oli selvittää tarkan kysymysrungon avulla tutkimuksen kannalta oleellisia työntekijöiden taustatietoja, heidän omaa arviotaan heidän terveydentilastaan ja työkyvystään, työn kuormittavuudesta, eläkeasennoitumisesta, ikääntymisen tuomista vaikutuksista, työnantajan vaikutus mahdollisuudesta tukea työkykyä ja työhyvinvointia, sekä ikäasenteista työpaikoilla. Lisäksi kävimme läpi asennoitumista

PK-terveyttä ja heidän tarjoamiin palveluita kohtaan ikääntyvän työntekijän näkökulmasta. Kysymysrunгон kysymykset muodostuivat avoimista kysymyksistä ja vaihtoehtokysymyksistä. Tarkan haastattelurungon noudatus oli oleellista lyhyen ajankäytön hyödyntämisen kannalta. Haastattelurunko suunniteltiin vastaamaan mahdollisimman monipuolisesti tutkielman tutkimuskysymyksiin. Pikahaastattelut mahdollistivat suuremman otoskoon ja näin monipuolisemman näkökulman saamisen useammalta Pohjois-Karjalan Osuuskaupan toimialueelta. Tämä mahdollisti myös usealta toimialalta useamman ja samalla eri työtehtävissä toimivien työntekijöiden näkemyksen saamisen.

KUVIO 1. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilöstön ikäjakauma 2014/11



Vapaaehtoisia haastateltavia kertyi yhteensä 28, joista naisia oli 24 ja miehiä 4. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöistä 74 % on naisia ja taas 26 % miehiä (Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilörekisteri 2014/11). Miesten pienempi edustavuus oli näin odotettavissa. Haastateltavia osallistui laajasti eri toimialoilta, niin vähittäiskaupan, matkailu- ja ravitsemiskaupan, palveluliiketoiminnan ja tukitoimintojen puolelta (Taulukko 2). Lisäksi haastateltavat toimivat laajasti eri tehtävissä eri toimialoilla. Haastateltavien iät vaihtelivat neljästäkymmenestäkuudesta ikävuodesta kuuteenkymmeneenkolmeen ikävuoteen. Haastattelut äänitettiin. Niiden kesto vaihteli reilusta kymmenestä minuutista

viiteenkymmeneen minuuttiin. Keskimääräinen haastattelun kesto oli noin kaksikymmentäkaksi minuuttia. Haastatteluja kertyi hieman vajaa kymmenen tuntia.

TAULUKKO 2. Tutkimusjoukon ikäryhmät

	45–50- vuotiaat	51–55- vuotiaat	56–60- vuotiaat	yli 61 vuotiaat	
Matkailu ja ravitsemiskauppa	1	2	2	4	Naiset
					Miehet
Tukitoiminnot	1	2			Naiset
	1				Miehet
Vähittäiskaupan toimiala	3	3	3	1	Naiset
		1	1	1	Miehet
Palveluliiketoiminta		1	1		Naiset
					Miehet
Yhteensä	6	9	7	6	

Haastattelujen litteroiminen aloitettiin heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen. Litteroitua tekstiä kertyi Calibri (leipäteksti) fontilla, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,0 yhteensä 121 sivua. Keskimäärin hieman vajaa viisi sivua haastattelua kohden.

3.4 Sisällönanalyysi

Aineiston analyysimenetelmäksi valitsin sisällönanalyysin. Tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä luotua sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Tavoitteena on löytää aineistosta yhteneviä teemoja ja merkityksiä. Eli näin ollen voidaan olettaa, että vastaajat ovat kertoneet samoista tai samankaltaisista asioista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103 -108.)

Sisällönanalyysi sopii tutkimuksen analyysitavaksi, koska sillä saadaan esiin vastauksissa olevia realistisia merkityksiä ja käsityksiä, joita tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään. Realistisella lukutavalla pyritään tuomaan esiin se, mitä aineisto kertoo ulkopuolisesta todellisuudesta tai siitä mitä todellisuus voisi olla. Tarkoituksena on kiinnittää huomio siihen mitä sanotaan, ei niinkään, kuinka se sanotaan. (Eskola 2001.) Aineistoa pyritään tarkastelemaan yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen tai eritellen.

Sisällönanalyysi, kuten diskurssianalyysi on tekstianalyysi, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit ovat usein haastatteluita, litteroituja puheita tai keskusteluita, kirjoja. Kuitenkin tutkittavat kohteet voivat olla lähes mitä vaan tekstimuotoisia aineistoja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja tarkka kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Sisällönanalyysissa luokitellaan ja järjestellään laadullista aineistoa tutkimus- ja analyysikysymysten kannalta mielekkääseen muotoon. Aineistoa järjestetään yleensä sieltä nousevien koodien avulla. Tuomi ja Sarajärvi ovat kuvanneet sisällönanalyysin kulkua niin, että aineiston perehtymisen jälkeen siirrytään aineiston pelkistämiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta etsitään siis ilmauksia, joissa vastataan määriteltyihin kysymyksiin ja nämä ilmaukset pelkistetään koodeiksi. Tämän jälkeen koodit listataan ja aineistoa voidaan lähteä luokittelemaan ja ryhmittelemään yhdistämällä koodeja ala- ja yläluokkiin. Lopulta analyysi päättyy näiden yläluokkien yhdistämiseen ja teoreettisten käsitteiden luomiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Kun puhutaan aineistolähtöisestä tutkimuksesta, on tutkimuksen pääpaino aineistossa. Näin ollen analyysiyksiköt eivät ole ennalta määritettyjä ja teoria rakennetaan aineistosta käsin. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Eskola & Suoranta 1998, 83.) Hirsjärvi ym. 2004

painottavatkin, että induktiivisen lähestymistavan lähtökohtana ei siis ole teorian tai hypoteesien testaaminen, eikä tutkija määrää sitä, mikä on tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.) Aineistolähtöisessä menettelytavassa tutkijan täytyy pyrkiä pysyttelemään aineistosta saatavista tiedoista, hän ei saa antaa omien ennakkokäsityksiensä tai teorioiden ohjata tulkintaansa. Tämä vaatii tutkijalta itsekuria. Aiemmat tutkimukset ja teoriat toimivat aineistolähtöisessä analyysissä vain metodologian ohjaajana. Aineistolähtöinen analyysi saattaa vaikuttaa sattumanvaraiselta ja intuitiiviselta. Tutkijan on kuitenkin tarkoitus selvittää lukijalle tekojaan, arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä siten, että lukija saa selkeän ja realistisen kuvan tutkimuksen taustoista ja tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista. Aineistolähtöistä analyysia ohjaa siis valmis malli, jonka tarkoituksena on usein tämän mallin tai teorian testaaminen uudessa kontekstissa. Teorialähtöinen analyysitapa on taas perinteisesti luonnontieteissä käytetty analyysimalli. Kun aineistolähtöisessä analyysissä edetään yksityisestä yleistykseen eli induktiivisen päättelyn avulla taas teorialähtöisessä analyysissä edetään yleisestä yksityiseen eli deduktiivisen päättelyn avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95–99.) Aineistolähtöinen tutkimus on vaikea toteuttaa, niin ettei aiemmat teoriat, käsitteet, tutkimusasetelma sekä käytetyt menetelmät. Yleensä ongelma pyritäänkin ratkaisemaan tuomalla esille tutkimukseen omat ennakkoodotukset ja -käsitykset tutkittavasta ilmiöstä.

Tavoitteeni tässä tutkimuksessa on analysoida aineistoa mahdollisimman aineistolähtöisesti. Olen tutustunut aiheeseen liittyvään aiempaan tutkimukseen ja teorioihin jo ennen aineistonkeruuta. Pyrin ottamaan huomioon, että aiheeseen perehtyminen vaikuttaa jollain tasolla myös aineistoanalyysin tekoon. Analyysissä aineisto ja aiempi tutkimus ovat toistensa kanssa vuoropuhelussa siten, että aineistosta esiin nousseita asioita peilataan aiempiin tutkimuksiin ja aiempien tutkimusten tuottamia tuloksia katsotaan taas tämän tutkimuksen aineiston valossa.

3.5 Eettiset kysymykset

Tutkimuksen eettisiä ongelmia tarkastellaan kolmen näkökulman kautta. Ensimmäisenä kohtana käydään läpi työntekijöiden suostumusta heiltä kerätyn aineiston käyttämiseen.

Koska jokaisella työntekijällä on ollut mahdollisuus osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen, ei eettistä ongelmaa tältä osin muodostunut. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilökunta sai ennen aineistonkeruuta tutkimuksestani haastattelukutsun. Haastattelukutsut jaettiin toimipaikkojen esimiehille, jotka levittivät kutsuja eteenpäin oman toimipaikkansa yli 45-vuotiaille työntekijöille tai laittoivat haastattelukutsun informaatio seinälle, joka oli jokaisen työntekijän nähtävillä. Haastattelukutsusta selviää kaikki tutkimukseen liittyvä tarpeellinen tieto, jonka tutkimukseen osallistuvat tarvitsevat. Haastattelukutsusta selviää mitä tutkitaan, miten toimitaan ja mihin aineistoa käytetään. Jokainen osallistuja antaa oman suostumuksensa tietojen käyttöön osallistumalla haastatteluun. Haastattelun alussa haastateltavien kanssa käytiin läpi yllämainitut asiat vielä kertaalleen, sillä jaossa oli ollut yhteensä kaksi haastattelukutsua, toinen koskien ensimmäisenä yritettyä aineistonkeruutapaa ryhmähaastattelua ja toinen pikahaastattelua. Tämän sekaannuksen takia oli hyvä käydä läpi tulleet muutokset, jos haastateltava oli nähnyt molemmat kutsut.

Esimiehiä kehoitettiin rohkaisemaan yli 45-vuotiaita työntekijöitään osallistumaan. Tämän tavan idea oli kasvattaa vapaaehtoisien määrää, luoda positiivista kuvaa osallistumiseen, mahdollisten tarkempien tietojen jakamisen ja selittämisen mahdollisille vapaaehtoisille sekä varmistaa, että haastattelukutsu varmasti huomattiin kaikkien kohderyhmäläisten keskuudessa. Kuitenkaan painostusta osallistumiseen ei ollut, jonka vuoksi en näe tämänkään piirteen tuottaneen eettistä ongelmaa.

Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Esimiehet pystyivät myös tarkentamaan kohderyhmälle, ettei tutkimukseen osallistumisesta tai osallistumattomuudesta seuraa vahinkoa työntekijöille tai työryhmille.

Myös tietojen yksityisyyteen ja tietosuojaan liittyviä eettisiä ongelmia täytyy pohtia. Tutkimusmateriaali pidettiin tutkijan hallussa, eikä ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta tutkia niitä. Osallistujien henkilötietoja ei kerätty ylös. Lopullisesta muodosta poistettiin kaikki osallistujien mahdolliset tunnistustiedot. Paperiaineisto tuhotaan tutkimuksen valmistuttua tutkijan toimesta. Tutkimukseen osallistujat toimivat anonyymeinä paitsi tutkijalle.

3.6 Aineiston arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen objektiivisuus on pidetty myyttinä, sillä tutkijalla on aina omat näkökulmansa, koulutuksensa ja tietonsa, jotka punoutuvat tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin. Tämän takia puhutaankin tutkimuksen sensitiivisyydestä. Sensitiivisyys edellyttää tutkijan kykyä mennä tutkimukseen ”sisälle”, kykyä poimia aineistoon oleelliset asiat ja tapahtumat sekä kykyä esittää aineistosta tutkittavien näkökulmat. (Corbin & Strauss 2008.) Tutkijan oma työskentely tausta Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa luo lisäksi omaa ymmärrystä organisaation toiminnasta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisätään perusteellisella kirjallisuuskatsauksella (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009). Kirjallisuuskatsauksessa perehdyttiin siihen mitä aiheesta jo tiedettiin määrällisesti ja laadullisesti (Johansson 2007, 3-9). Kirjallisuuskatsaukseen on pyritty poimimaan uusimmat aiheen tutkimukset ja vanhemmasta kirjallisuudesta esiteltiin muutamia kuitenkin ajanmukaisia eläketorioita. Kirjallisuus oli alkuperäistä, tieteen vaatimuksen täyttäviä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009).

Aineiston hankintaa voidaan pitää luotettavana. Pohjois-Karjalan Osuuskaupan eri toimialojen esimiehet välittivät haastattelukutsun tutkimuksesta omille yli 45- vuotiaille työntekijöille. Haastattelukutsu lähti suuremmalle joukolle kuin tutkimukseen osallistui. Tutkimukseen saatiin mukaan kaksikymmentäkahdeksan haastateltavaa. Määrää voidaan pitää riittävänä kahdesta syystä; ensimmäisenä aineisto alkoi osakseen toistaa itseään ja toisena tutkimuskysymysten kannalta uutta ei enää ilmaantunut (Tuomi & Sarajärvi 2003). Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelupyynnöjä lähti huomattavasti suuremmalle joukolle ja esimiehet rohkaisivat kenties vain osaa työntekijöitä osallistumaan, jolloin tutkimukseen ovat saattaneet valikoitua ne, joilla oli aiheesta erityinen mielipide (Vehviläinen-Julkunen 2009.)

Haastattelut noudattavat haastattelurunkoa. Nauhoitusten laatu oli pääasiallisesti hyvä ja haastateltavien puhe oli selkeää. Kahden haastattelun kohdalla joitakin heikon äänen tai taustahälinän takia syntyneitä ymmärrysongelmia oli litterointi vaiheessa muutamassa

kohtaa. Haastattelut nauhoitettiin kahdelle eri laitteelle mahdollisten teknisten ongelmien takia. Haastattelut pyrittiin litteroimaan haastattelupäivän aikana tai mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jolloin voidaan olla varmoja siitä, että haastattelut on purettu sanasta sanaan, mitään niihin lisäämättä tai pois jättämättä (Hirsjärvi & Hurme 2001).

Haastateltaville kerrottiin haastattelukutsussa tutkimuksen tarkoitus ja aihe. Haastattelurunko ei lähetetty haastateltaville, elleivät he sitä itse toivoneet. Teemat olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Haastateltavat ymmärsivät kysymykset samalla tavalla (Silverman 2001, 229.) Kuitenkin täytyy huomioda, ettei aikaa niiden pohtimiseen jäänyt paljoa. Tilanteen tuoma äkillisyys on saattanut vaikuttaa siihen, etteivät haastateltavat muistaneet kertoa kaikkea mitä kenties ovat aiheesta ajatelleet. Mahdollinen tiedon vajavaisuus on siten saattanut vaikuttaa aineistoon ja näin tutkimuksen luotettavuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2003). Haastattelussa tiedon aukkoja pyrittiin kuitenkin täyttämään mahdollisilla lisäkysymyksillä tai aiheeseen paremmin johdattelemalla. Samat lisäkysymykset esitettiin jokaiselle haastateltavalle, elleivät haastateltavat jo spontaanisti kertoneet itse aiheesta. Näin ollen täytyy huomioda, että lisäkysymykset ovat voineet ohjata haastateltavien ajattelua ja heikentää spontaania tiedon esilletuloa. Tällöin tutkimuksen luotettavuus on voinut heikentyä. (Hirsjärvi & Hurme 2001.)

Haastattelijan haastattelukokemuksen vähäisyys on saattanut vaikeuttaa tiedon esille saamisessa (Hirsjärvi & Hurme 2001). Pienessä osassa haastattelumateriaalissa litterointi paljasti tarpeen tilannesidonnaisten kysymysten esittämiselle, jotta aineisto olisi saavuttanut syvällisemmän tiedon. Tässä tutkimuksessa tietoa ei jälkeinpäin yritetty täydentää.

Vaikka pikahaastattelun aika hieman rajoitti kysymysten syvemmän pohdinnan, oli kysymysten laatu muotoiltu niin, että asian pohdintaa ei tarvitsisi paljon aikaa, vaan päällimmäisenä mieleen tulevat asiat ajateltiin juuri hedelmällisenä. Kysymykset myös täydensivät toisiaan, jolloin asiasta keskusteltiin useamman kysymyksen avulla, joka auttoi ajattelun kulussa. Ajan aiheuttama rajallisuus ei kuitenkaan poistanut haastattelun syvällisyyttä, sillä lyhyenkin haastattelun aikana haastateltavat kokivat suuriakin tunteita aihealueisiin. Tämä näkyi useiden haastattelujen kohdalla omien henkilökohtaisten kokemusten jakamisena ja erilaisten tunteiden purkauksina, naurun, ilon, vihan tai joidenkin kohdalla surun ja pahanolon tuottamana itkemisenä. Tämän vuoksi haastattelu koettiin

onnistuneen saavuttamaan haastateltavien omat henkilökohtaiset asenteet ja mielipiteet aiheiden tiimoilta.

4. TULOKSET

4.1 Haastateltavien taustatietojen tarkastelua

Tutkimukseen osallistujat jaettiin neljään ryhmään ikänsä perusteella, 45–50- (ikäryhmä 1), 51–55- (ikäryhmä 2), 56–60- (ikäryhmä 3) ja yli 61 – vuotiaisiin (ikäryhmä 4). Tutkimuksen tarkoituksena on näitä eri ryhmiä tarkastelemalla ja vertailemalla saada tietoa työntekijöiden asennoitumisesta ikääntymiseen työelämässä ja eläköitymiseen. Tuloksissa on pyritty tuomaan esille myös sitaattien runsauden avulla eri ikäryhmien välisiä yhteneväisyyksiä ja eroja.

Haastattelun alussa haastateltavilta kysyttiin iän lisäksi myös muita taustatietoja, kuten työelämässä vietettyjä vuosia, työuran pituutta Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa ja työsuhteen laatua.

45–50 -vuotiaiden ikäryhmässä haastateltavat toimivat kaikki vakituksessa työsuhteessa niin vähittäiskaupan, majoitus ja ravitsemiskaupan, sekä tukitoimintojen toimialoilla. Haastateltavat olivat olleet työelämässä 25–30 vuotta, joista Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa puolet ikäryhmän edustajista oli viettänyt lähes koko työuransa. 51–55 -vuotiaiden kohdalla työelämässä kaiken kaikkiaan vuosia oli kertynyt 23–37 vuotta. Ikäryhmän edustajat toimivat vähittäiskaupan, majoitus ja ravitsemiskaupan sekä palveluliiketoiminnan toimialoilla ja tukitoiminnoissa. Suurin osa kertoi olleensa työelämässä 30–35 vuotta. Näistä vuosista Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa oli työskennelty 1-34 vuotta. Puolet haastateltavista oli ollut Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa yli 25 vuotta. 56–60 -vuotiaat haastateltavat olivat työskennelleet 35–42 vuotta työelämässä, joista 1-36 vuotta Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa niin vähittäiskaupan, majoitus- ja ravitsemiskaupan, että palveluliiketoiminnan aloilla. Kaksi heistä oli työskennellyt Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa lähes koko työuransa, muiden haastateltavien kohdalla vaihtelu oli vuodesta vajaaseen kahteenkymmeneen vuoteen. Yli 61 -vuotiaiden haastateltavien työurat olivat

kestäneet 40–46 vuoteen, joista Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa reilu puolet oli työskennellyt lähes koko työuransa. Yli 61 -vuotiaat haastateltavat toimivat vähittäiskaupan- ja matkailu- ja ravitsemiskaupan alalla. Kahden haastateltavan kohdalla työsuhde oli lyhempi ja heillä oli määräaikaiset työsuhteet. Muilla ikäryhmän edustajilla oli vakituiset työsuhteet.

45–50-vuotiaiden ikäryhmässä haastateltavat toimivat osa-aikaisissa työsuhteissa lukuun ottamatta tukitoimintojen puolella työskenteleviä haastatteluun osallistujia, joilla oli kokoaikaiset työsuhteet. Työmuoto osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla oli kaksivuorotyö. Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat toimivat päivätyössä. Kahdella kolmasosaa vastaajista oli alempi ammattikoulututkinto ja yhdellä kolmanneksella ylempi akateeminen- tai ammatillinen korkeakoulututkinto. 51–55-vuotiaiden ikäryhmässä yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta jokainen toimi vakituudessa työsuhteessa. Kokoaikaisia työntekijöitä ikäryhmästä oli puolet. Hieman yli puolella työmuoto oli kaksivuorotyö ja lopuilla haastateltavissa oli päivätyö. Kaikilla haastateltavista oli alempi ammattitutkinto ja/tai yötutkinto. 56–60 –vuotiaiden ikäryhmän haastateltavalla jokaisella oli vakituinen työsuhde ja työaikamuoto olivat kaksivuorotyötä yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, joka toimi kolmivuorotyössä. Tämän ikäryhmän haastateltavilla suurimmalla osalla oli osa-aikainen työsuhde, vain kaksi haastateltavaa toimi kokoaikaisessa työsuhteessa. Yli 61 -vuotiaiden ikäryhmässä työaikamuodot vaihtelivat haastateltavien kesken, osalla oli päivätyö, osalla kaksivuorotyö ja lopuilla kolmevuorotyö. Yli 61 -vuotiaiden ikäryhmässä haastateltavat kertoivat koulutus pohjaksi alemman ammattitutkinnon tai peruskoulu pohjan.

4.1.1 Oman terveydentilan arviointi

Omaa terveydentilaa tarkasteltiin eri näkökulmista ja haastateltavia pyydettiin arvioimaan näitä oman terveydentilan osatekijöitä asteikolla huono - tyydyttävä - hyvä – erinomainen. Haastateltavia pyydettiin arvioimaan omaa fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa, yleisesti työkykyään sekä omia elämänhallintataitojaan.

45–50 -vuotiaiden kesken fyysinen terveydentila koettiin pääsääntöisesti hyväksi tai erinomaiseksi, mutta pieni osa haastateltavista koki myös tämän vastaavan tyydyttävää tasoa. Psyykkinen terveydentila koettiin hyväksi tai erinomaisesti. Oma yleinen työkyky ja omat elämänhallinnan taidot koettiin myös hyväksi tai erinomaiseksi kaikkien kesken. 51–55 -vuotiaiden ikäryhmässä fyysinen terveydentila koettiin pääsääntöisesti hyväksi, mutta osa arvioi tämän myös erinomaiseksi tai tyydyttäväksi. Psyykkinen terveydentila koettiin hyväksi, samoin kuin yleinen työkyky. Oman elämänhallinnantaidot koettiin hyväksi tai jopa erinomaiseksi. 56–60 -vuotiaat haastateltavat kokivat oman fyysisen- ja psyykkisen terveydentilan, yleisen työkykynsä ja oman elämänhallintataitojaan hyväksi tai erinomaiseksi. Yli 61 -vuotiaat haastatteluun osallistuvat kokivat samalla tavalla kuin 56–60-vuotiaat oman terveytensä osatekijät hyväksi tai erinomaiseksi, samoin kuin yleisen työkykynsä ja omat elämänhallinnantaitonsa.

Haastateltavilta kysyttiin myös, kokivatko he pitävänsä riittävästi huolta itsestään, sekä onko tämä oman huolenpidon merkitys heistä kasvanut ikääntymisen myötä. 45–50 -vuotiaiden ikäryhmästä kaksi kolmasosaa koki pitävänsä riittävästi huolta itsestään ja jokainen haastateltavista ajatteli itsestään huolenpitämisen merkityksen kasvaneen ikääntymisen myötä. Suurin osa 51–55 -vuotiaista koki pitävänsä riittävästi huolta itsestään, kuitenkin yksi kolmas osa ilmoitti oman hyvinvoinnin ylläpidon olevan tarvetta heikompaa. Jokainen tämän ikäryhmän edustaja kuvasi oman hyvinvoinnin merkityksen kasvaneen ikääntymisen myötä. 56–60 -vuotiaista reilu puolet koki pitävänsä riittävästi huolta itsestään. Pääsääntöisesti jokainen tämänkin ikäryhmän edustaja koki itsestään huolen pitämisen merkityksen kasvaneen ikääntymisen myötä. Yksi yli 61-vuotiaiden ikäryhmästä koki, ettei pidä riittävästi huolta itsestään. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että omasta itsestään huolehtimisen merkitys on kasvanut iän myötä.

”Enkä kiinnittää huomiota ja pitäiskin kiinnittää, että ehkä tässä tulee etenkin toi fyysinen puoli, mutta korvien väli on sitten taas itsestään kiinni, että miten asennoituu elämään. Että joo kiinnittää huomiota, mutta se on taas eri asia, että tekeekö sen eteen mitään, jos ajatellaan esimerkiksi entisessä elämässä sitä hakkas sulkapalloa viikottain monta vuosi kymmentä, sitten taas tilanteet muuttuu, elämäntilanteet, että ei ole aina aikaa kaikkiin, tai sit sitä laiskistuu, kunnes taas kohtaa sen ahaa elämyksen.”

Ikäryhmä 1 H1

"No ehkä se pikku hiljaa alkaa kolkutella jossakin takaraivossa joskus nuorempana sitä liikku ihan hyötyliikuntaakin vähän enemmänkin, että nyt on silleen niiku autolla töihin ja et sitä ei silloin niiku tehny et nyt sitä alkaa pikku hiljaa miettimään että pitäiskö sitä alkaa jotain tekemäänkin" Ikäryhmä 2 H15

"Mulla on hirveen huono itsetunto siitä miten huonosti mä kohtelen itseäni, että mun on hirveen vaikee aloittaa liikunta uudelleen" Ikäryhmä 3 H21

"Kyllä, kyllä ihan, ja sit ku ei oo lapset enää siinä niin on aikaa käydä lenkillä ja enemmän keskittyä itseensä" Ikäryhmä 4 H24

Haastateltavia pyydettiin vertaamaan omaa viiden vuoden takaista terveydentilaansa nykyiseen terveydentilaan ja arvioimaan onko nykyinen terveydentila pysynyt ennallaan, parantunut tai huonontunut viiden vuoden takaiseen. Haastateltavilta kysyttiin myös ovatko he käyneet Varhaisen välittämisen mallin -keskustelun viimeisen kahden vuoden sisällä esimiehensä tai jonkun muun Pohjois-Karjalan Osuuskaupan edustajan, kuten PK-terveyden henkilökunnan kanssa. Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa on käytössä Varhainen välittämisen toimintamalli, jonka avulla yrityksessä pyritään ajoissa reagoimaan toistuviin sairauspoissaoloihin ja etsimään keinoja työkyvyn ylläpitoon. Haastateltavilta kysyttiin myös heidän omaa arviotaan siitä, ovatko he kyenneet suoriutumaan kaikista työtehtävistään viimeisen kahden vuoden sisällä.

Kun 45–50 vuotiaita haastateltavia pyydettiin vertaamaan omaa viiden vuoden takaista terveydentilaansa nykyiseen, heistä kaksi kolmasosaa koki terveydentilan pysyneen entisellään. Yksi kolmas osa koki terveydentilansa huonontuneen. Kukaan vastanneista ei kokenut terveydentilansa parantuneen viimeisen viiden vuoden aikana. Kuitenkaan kukaan haastateltavista ei kokenut, ettei olisi kyennyt viimeisen kahden vuoden aikana suoriutumaan omista työtehtävistään, mutta puolet haastateltavista vastasivat tämän olevan ajankäytöllisesti haasteellisempaa.

45–50-vuotiaiden ikäryhmässä vain yhden haastateltavan kohdalla Varhaisen välittämisen mallin keskustelu oli käyty viimeisen kahden vuoden sisällä.

51–55 –vuotiaat arvioivat oman terveydentilan pääsääntöisesti pysyneen samana viiden vuoden takaiseen terveydentilaansa verrattuna. Yksi mainitsi terveydentilan parantuneen ja muutama mainitsi tämän heikentyneen viimeisen viiden vuoden aikana. Pääsääntöisesti kaikki kokivat kykenevänsä suoriutumaan työtehtävistään viimeisen kahden vuoden sisällä, mutta osa mainitsi tämän olleen välillä haastavaa aikataulullisista syistä. Kukaan 51–55-vuotiaista haastateltavista ei ollut käynyt Varhaisen välittämisen mallin keskustelua viimeisen kahden vuoden sisällä.

"Minun mielestä pysyn ihan entisellään, tai itseasiassa nyt oon hieman painoo pudottanu niin pikäsen parantunu."

Ikäryhmä 2 H7

"Oon selviytyny, mutta se vaatii että tullaan omalla ajalla tänne, että tehdään ilmaista työtä."

Ikäryhmä 2 H13

56–60 -vuotiaista hieman vajaa puolet ikäryhmän haastateltavista kertoi terveydentilansa heikentyneen viimeisen viiden aikana. Ikäryhmästä saman verran tunsivat terveydentilansa pysyneen samana ja yksi koki tämän parantuneen. Puolet ikäryhmän edustajista ei ollut kokenut ongelmaa omien työtehtäviensä suorittamisessa viimeisen kahden vuoden sisällä, mutta noin puolet vastanneista mainitsi ajan käyvän vähiin tai työn suorittamisen tekevän fyysisesti kipeää. Yksi 56–60 -vuotiaiden ikäryhmän haastateltavista oli käynyt Varhaisen tuen mallin -keskustelun esimiehensä kanssa viimeisen kahden vuoden sisällä.

"No ei sillä tavalla että en pystyis, mutta että kipeetä se on tehny."

Ikäryhmä 3 H18

Yksi yli 61-vuotiaiden ikäryhmästä koki, ettei pidä riittävästi huolta itsestään. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että omasta itsestään huolehtimisen merkitys on kasvanut iän myötä. Yksi yli 61 -vuotiaiden ikäryhmästä oli käynyt Varhaisen välittämisen mallin -keskustelun esimiehensä kanssa viimeisen kahden vuoden sisällä. Kun ryhmäläiset vertasivat omaa terveydentilaansa viiden vuoden takaiseen, puolet heistä tunsivat tämän pysyneen entisellään, yksi tämän parantuneen ja kaksi huonontuneen. Puolet yli 61-vuotiaiden ikäryhmästä koki, ettei ole selviytynyt kaikista työtehtävistään viimeisen kahden vuoden sisällä.

”Joo oon mä siitäkin suoriutunu joka päivä (naurua), vielä tähän asti, joskus se vaan ottaa enempi kaaliin ku toiste (naurua)” Ikäryhmä 4 H26

4.2 Työn kuormittavuus

Haastatteluun osallistujia pyydettiin kuvaamaan omaa työnkuvaa, mitä kuormittavia piirteitä siihen kuuluu ja mitä taas vastapainoa antavia iloa tuottavia piirteitä työstä löytyy. Haastateltavien kertomat kuormittavat työnpiirteet jaettiin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin.

4.2.1 Työn fyysinen kuormittavuus

Haastateltavien työn fyysinen raskaus näkyi etenkin vähittäiskaupan, matkailu- ja ravitsemispuolen sekä palveluliiketoiminnan eri työtehtävissä. Samat fyysisesti kuormittavat tekijät toistuivat lähes kaikissa ikäryhmissä kaikilla yllä mainituilla toimialoilla.

Haastateltavat mainitsivat huonojen työasentojen rasittavan fyysisesti. Huonot työasennot kuuluivat päivittäiseen työntekoon. Nämä huonot työasennot johtuivat usein ahtaista tiloista, korkeista tai matalista hyllyistä, ei- säädettävistä työtasosta, joiden takia päivittäinen tavaroiden kuljetus ja työtehtävät tuottivat fyysistä rasitusta. Fyysistä rasitusta toi myös työasentojen yksitoikkoisuus, joista esimerkkinä mainittiin kokopäiväinen seisominen tai istumatyö. Huonot työasennot tulivat esiin myös tukitoimintojen haastateltavien kertomuksissa.

”Pienet tilat ja korkeelta joudut nostamaan ja se että aina on kiire. Työtasot ja hyllyt on taas mietitty miten sattuu, että pisimmätkään meistä saa tiputtamatta kaikkia päällemme ylimmiltä.” Ikäryhmä 2 H13

Toisena fyysisenä kuormittavuustekijänä mainittiin raskaiden tavaroiden nostelu, kuljetus ja purkaminen. Näitä toimintoja on pyritty helpottamaan erilaisin apuvälinein, kuten

tavaroiden kuljetukseen tarkoitettujen kärryjen ja nostureiden avulla. Kuitenkin päivittäiseen työntekoon kuului läheisesti edelleen tämän kaltainen fyysinen rasitus, sillä kaikkea ei pystytty apuvälineiden avulla hoitamaan.

”Kyl tää on varmaan ollu fyysisesti raskain työ mikä minulla on ikinä ollu, mutta kyllä minä tästä ihan tykkään hirveesti, ku minä oon niinku myyjän työtä tein niin siinä on se henkinen rasitus kokoajan että mitenkä saat myytyä jne että tässä on taas tää fyysinen rasitus nii kyllä minä tästä tykkään, mutta huomaan että oon iltaisin väsyny, mutta tykkään. Kyllä saa aina huokasta ku kottiin pääsee.”

Ikäryhmä 4 H28

Kolmantena fyysisenä kuormitustekijänä mainittiin työpisteellä melu ja yleinen hälinä. Melua aiheuttivat esimerkiksi erilaiset laitteet tai hälyttimet, muut ihmiset, avoin työpiste ja työpisteellä soiva yleisradio. Melu kuului päivittäiseen työntekoon, sillä koettiin, ettei siitä pystytty pääsemään eroon tai suojautumaan niin, että työnteko onnistuisi. Melu ja yleinen taustahälinä yhtenä kuormittavana tekijänä tuli esille myös tukitoimintojen puolella haastateltavien kertomuksissa.

”No tuota mitä enemmän vuosia tullu nii sitä enemmän stressaa melu, tausta häly. Meidän työpisteessä etenkin puhelimet soi, hälyttimet soi. Nää meinaa tehdä välillä ihan hulluks täällä. Kotona ei sitten jaksa kuunnella mitään.”

Ikäryhmä 2 H10

Neljäntenä fyysisenä kuormittavuustekijänä mainittiin vuorotyö ja näiden suunnittelu. Vuorotyössä ja näiden työvuorojen suunnittelussa fyysistä rasitusta tuottivat aikaiset aamuhätykset myöhäisten iltavuorojen jälkeen, pitkät työputket, pitkät työvuorot tai vastaavasti liian lyhyeksi koetut työvuorot. Työvuorojen niin sanottu ”huono suunnittelu” aiheutti työntekijöille lyhyitä vapaa-aikoja, jolloin työntekijät kärsivät lyhyistä yönistä tai kokivat, etteivät ehtineet palautua entisistä työvuoroista, ennen seuraavaan lähtöä. Työvuorojen epäsäännöllisyys koettiin usein rasitteeksi etenkin kolmivuorotyötä tekevien kohdalla.

”Joskus koen sen yhdeksän tunnin päivän pitkäksi jo tässä iässä, varsinkin seisomatyö kun on, niin hartiat joutuu koville, se on kyllä se seisomatyö on rankkaa, tiivis tahti on että pitää olla skarppina asiakkaiden kanssa”

Ikäryhmä 2 H12

Viidentenä fyysisenä kuormitustekijänä kertomuksissa nousi esiin työvuorojen aikana levähdystaukojen vähäisyys tai niiden puuttuminen. Tämä tuli esiin kaikilla ikäryhmillä, mutta lähinnä matkailu- ja ravitsemiskaupan toimialan työtehtävissä. Osa haastateltavista mainitsi, ettei heille kuulu taukoa alle kuusi tuntisiin työpäiviin tai vastaavasti alle kymmenen tunnin työpäivät sisältävät yhden kahdenkymmenen minuutin tauon, jonka haastateltavat kokivat liian vähäiseksi.

Kuudentena fyysisenä kuormittavuustekijänä mainittiin työpisteiden lämpötila ja huono ilmastointi. Osa haastateltavissa kertoi työskentelevän jatkuvasti suhteellisen kylmässä työpisteessä ja osa taas kertoi työpisteen lämpötilan nousevan jopa neljään kymmeneen asteeseen etenkin kesäaikaan.

Seitsemäntenä fyysistäkin kuormittavuutta lisäävänä tekijänä kerrottiin kiire. Kiire oli yleisin mainittu kuormittavuustekijä kaikissa toimialoissa ja ikäryhmissä. Toisilla haastateltavista kiire ja hektisyys kuuluivat päivittäisten työtehtävien määrän paljautteen tai työvuoroissa vähäiseen työvoimaan, kun taas toiset mainitsivat kiireen liittyvän tiettyyn ajanjaksoon. Näiksi ajanjaksoiksi mainittiin muun muassa alkuvuoteen tai kuun loppuihin sijoittuvat isommat työtehtävät, aamut, juhlapyhät, viikonloput ja kesäaika. Kiire nousi esiin myös tukitoimintojen haastateltavien kertomuksissa.

"No kuormittavuutta on varmasti se hektisyys ja meitä on (vuorossaan) aika vähän..."
Ikäryhmä 1 H6

"Kiirehän siinä on se kuormittavuus, että sulle on niin vähän laitettu aikaa aamusin (valmisteluun), että esimerkiksi lauantaina kun sie jäät yksin jo nii aikaseen ja sillä on vielä jumalattomasti ihmistä liikkeellä, että voi olla ettei kukkaan käy kahtomassa sen jälkeen kun kaveri lähtee. Ja työtehtävätkin vaan lisääntyä."
Ikäryhmä 2 H13

"Kuormittavaa on juhlapyhä tilaukset, niille ei oo varattu aikaa, siinä ei oo yhtään ylimääräistä aikaa, toisin sanoen teen aina omalla ajalla."
Ikäryhmä 1 H3

"Joo kiire, kyllä siinä on ihan sekunttiaikataulusta kyse, että ehtii tehdä kaiken valmiiks ja se vielä täällä päässä enempi tiettyinä aikoina tietenkin ku on kiire."
Ikäryhmä 4 H26

Kahdeksantena fyysistä kuormittavuutta lisäävänä tekijänä etenkin vanhemmissa ikäryhmissä mainittiin työpisteiden valaistus. Osalla haastateltavista työpisteiden valaistus oli liian heikko työtehtävien suorittamiseen, kun taas osa koki sen liian kirkkaaksi. Valaistus mainittiin yli 56 -vuotiaiden haastateltavien kohdalla.

"Täällähän on tosi kova veto, että porukka on tosi usein kiireenä, että tästä on puhuttukin mutta mitään ei oo tapahtunu ja valaistus ei oo vieläkkään tarpeeks hyvää, melu on hirveen kova et mulla on heikentyny kuulo tässä työssä."

Ikäryhmä 2 H12

4.2.2 Työn psyykkinen kuormittavuus

Työnkuvan kuormittavuus tekijöistä psyykkisestä rasituksesta ei kärsinyt mikään toimiala toistaan enemmän. Psyykkinen kuormitus liittyi lähinnä kiireen ja tiukan aikataulun sekä hankalien sosiaalisten tilanteiden luomaan paineeseen kaikilla toimialoilla.

Yhtenä psyykkisenä kuormittavuustekijänä mainittiin yksitoikkoiset samanlaiset työtehtävät tai viikot. Laajemmat vaativammat ja haasteellisemmat työtehtävät toivat hetkellisesti psyykkistä kuormittavuutta kiireisemmän aikataulun takia, mutta nämä toivat haastateltaville myös vaihtelevuutta muihin päivittäisiin työtehtäviin, jotka koettiin positiivisena asiana.

Psyykkistä rasitusta koettiin luovan hankalat sosiaaliset tilanteet, joihin työvuoroissa saattoi joutua. Hankalissa sosiaalisissa tilanteissa rasitusta kerrottiin lisäävän etenkin se, että haastateltavat kokivat, ettei tilannetta pystytty käymään läpi tai purkamaan, vaan tilanteesta johtuva psyykkinen rasitus jäi työntekijälle. Näiksi tilanteiksi mainittiin esimerkiksi hankalaksi koetut asiakas-, työntekijöiden väliset tai työntekijän ja esimiehen väliset tilanteet.

"Pitkään kun täällä ollu nii on niitä ollu henkilökunnankin että esimiesten välillä sosiaalisesti hankalia tilanteita ja vuorovaikutusta. Että myös esimiesten kanssa, mutta myös työntekijöiden kanssa"
Ikäryhmä 1 H6

"Henkisiä taas juuri se kiire ja hankalat asiakastilanteet ja se etenkin, että me ei pystytä purkamaan niitä tilanteita, et ne jää periaatteessa sulle yksin, että ei oo sellasia yhteisiä hetkiä missä puretaan sellasia vaikeita tilanteita, niitä tilanteita ei tule heti, et se jää vähän päälle."
Ikäryhmä 1 H6

"Ja mulle itelle on tullu sellanen kuormittavaks tekijäks, kun asiakkaat on nykyisin hirveen valmeutuneita ja asikkaitten käytös on muuttunu. Ne on muuttunu ilkeemmäks. Ja kun palautetta pyydetään joka puolelta, nii se ei aina oo hyvää. Vaikka pitää tullakin huonoa palautetta, että pystyy korjaamaan toimintaa, mutta nyt se palaute ei oo rakentavaa vaan ilkeää. Et se on mun mielestä tullu tälle alalle tuo asiakkaiden käytöksen muuttuminen. Et se on tehny meidät hirveen varovaisiks. Että et voi olla silleen omalla tavalla luova, vaan siun pittää mieltii kaikkee mitä sie teet. Että asiakkaille annetaan mahdollisuus antaa palautetta vaikka ei olis edes aiheutta."
Ikäryhmä 2 H8

"Kiire on se pahin, kello käy, sillä keinon, asiakkaat on vaativia silleen, että kaikki mulle nyt heti. Että se näkyy tässä työssä. Asiakas on muun henkilökunnan kimpussa, josta sitten puhelimet soi meille päin. Vähän hektistä, että se tehokkuus ajattelua vettää vähän tiukille. Asiakkaat eivät ymmärrä myöskään välillä sitä kiirettä."
Ikäryhmä 4 H25

Yhtenä psyykkistä kuormittavuutta lisäävänä tekijänä koettiin myös työstä saatavan kiitoksen vähäisyys. Haastateltavat kokivat, etteivät saaneet tarpeeksi palautetta hyvin tehdystä työstä, etenkin oman työryhmän tai esimiesten suunnalta.

Osa haastateltavista kertoi psyykkistä kuormitusta lisäävän erilaiset muutokset. Muutoksien mukana pysyminen, niiden tuomat ylimääräiset lisätehtävät ja työrytmin tiukentuminen koettiin psyykkisesti kuormittavana. Muutokset liitettiin usein niin sanottuun tehokkuusajatteluun. Tämä tehokkuusajattelun tuloksena lisääntynyt työmäärä miellettiin jopa kohtuuttomaksi.

Psyykkisenäkin rasituksena koettu kiire tuli esiin myös haastatteluissa. Osa haastateltavista koki pelkoa ja painetta siitä, että kiireessä kaikkien työtehtävien suorittaminen ei onnistu ja osa työtehtävien suorituksista unohtuu.

"Sillon tulee (kiireessä) sellasia, että sulla soi puhelin niin usein, että se pelkää, että sä unohdat sen edellisen asian, että sä et saa sitä niiku hoidettua, mä koen sen että se on niinku se haaste."
Ikäryhmä 2 H14

4.2.3 Työn sosiaalinen kuormittavuus

Sosiaalisina kuormittavuus tekijöinä haastateltavat mainitsivat työyhteisön ja asiakkaiden kanssa toimisen paineet. Osa haastateltavista koki työryhmän ilmapiirin olevan eriytynyt, joka loi sosiaalista kuormittavuutta työntekoon.

”Tietysti nykyisin nuo sosiaalisetkin asiat on muuttuneet tässä aika paljon, että oon sanonu aina että töitä pittää pystyy kaikkien kanssa tekemään mut kyl se vaan on nii että kaikkien kanssa ei vaan oo mitään yhteistä, et tulee vähän sellanen että joku ei halua että ollaan millään tavalla tekemisissä...” Ikäryhmä 1 H2

Useamman haastateltavan kertomuksissa nousi asiakkaiden kanssa muuttunut vuorovaikutus yhdeksi sosiaalisesti ja psyykkisesti kuormittavaksi tekijäksi. Haastattelijat mainitsivat asiakkaiden käytöksen muuttuneen nykyisin asiakaspalvelijaa kohtaan vähemmän kunnioittavammaksi käytökseksi. Asiakaspalvelijan arvotus koettiin vähentyneen.

”Ja sitten tää nykytilanne (asiakaspalvelussa) on vaan sellanen, että se toisen ihmisen kunnioitus on hävinny kokonaan. Että minäkin kun oon tämän ikäinen ihminen niin, vois ajatella, että se oma pahaolo yms mikä painaa jätettäisiin sen asiakaspalvelutilanteen ulkopuolelle, mutta ei, että se kunnioitus meitä palvelutyöntekijöitä kohtaan on hävinny.” Ikäryhmä 3 H21

4.3 Iloa tuottavat tekijät työssä

Haastateltavia pyydettiin työn kuormittavien tekijöiden lisäksi miettimään näille tekijöille vastapainoa antavia iloa tuottavia tekijöitä heidän työstään. Ikäryhmien tai toimialojen välisiä eroja ei ilmennyt.

Iloa työhön koettiin ensisijaisesti lisäävän hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit. Työpaikan hyvä yhteishenki auttoi ja yhteistyön sujuminen nähtiin merkittävänä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä. Yhdessä toiminen lisäsi mielekkyyttä ja haastateltavat kokivat avun ja tuen olevan tällöin lähellä. Myös toisen auttamisesta syntyvä hyvinolon tunne nähtiin iloa tuottavana tekijänä.

”...ja tietysti jos pystyy toisia auttamaan nii sek in on palkitsevaa.”

Ikäryhmä 1 H2

”...mutta mul on kivat työkaverit ja aika mukava yhteishenki ja esimieskin on tosi hyvä niin se auttaa jo tosi pitkälle.”

Ikäryhmä 2 H11

”Parityöskentely on iloa tuottava, että saa helposti avun ja tuen sekä aikakin kuluu nopeammin.”

Ikäryhmä 3 H21

”Ja ihan iloa tietysti tuottaa asiakkaat ketkä saa viihtymään ja työkaverit, eihän täällä oikein muita kavereita oookkaan kun työkaverit, että ei tuu hirveesti kyläteltyy vaikka täällä oon hirveen pitkään asunutkin. onhan ne ilonaiheet yleisestikin mitä töissä tapahtuu.”

Ikäryhmä 4 H27

Toisena tärkeänä iloa tuottavana tekijänä asiakaspalvelussa nähtiin asiakkaat. Onnistuneet asiakaskontaktit tuottivat iloa työpäiviin. Asiakaspalvelu koettiin myös itselle tärkeäksi ja siitä pidettiin.

”Oon tossa palvelutiskissä että asiakkaat on semmosia tosi mukavia välillä, siitä tulee sellasia päivänpiristys iä välillä.”

Ikäryhmä 1 H4

”Ja sit taas asiakaspalvelu on mun mielestä kivaa, sekä meidän puhelin asiakaspalvelu ja joitakin asiakkaita käy ihan tuossa, että se on sellanen suola. Ihan niinku se vastapaino siihen. Ja mulla on ihana työkaveri tuossa, että kahdestaan tehdään jonka takia se onkin tosi tärkeetä että se toimii.”

Ikäryhmä 2 H14

”Se on tosiaankin, että kun asiakas on tyytyväinen ja sit se näkyvä jälki myöskin.”

Ikäryhmä 4 H25

Oman työn tulos ja siitä saatu palaute tuli monen haastateltavan kertomuksissa iloa tuottavana tekijänä esille. Oman hyvän työntuloksen havaitseminen ja varsinkin muilta siitä saatu palaute lämmitti haastateltavien mieltä ja auttoi jaksamaan töissä. Palautetta toivottiin niin asiakkailta, muulta henkilökunnalta, että esimieheltä omasta työpanoksesta. Omien työtehtävien suorittaminen ja päättäminen loppuun tuotti myös iloa.

”Ja sit nuo iloa tuottavat tekijät on taas niiden asioiden (kuormittavien haastavien työtehtävien) saattaminen loppuun... Ja tietysti joskus jos välillä tulee esimerkiksi jostakin hankalista paikoista jotain ongelmallisia tehtäviä nii niitä kun saa hoidettua. Ja tietysti sek in kun et saa tässä omassa ikäryhmässä harvemmin semmosta kiitosta tulee nii sit, jos sitä tulee tuolta muualta, nii onhan se kivaa.”

Ikäryhmä 1 H2

”On ihania asiakkaita, saa hyviä palautteita nii itekkiin huomaa, että on onnistunu työssään.”

Ikäryhmä 2 H12

Omasta työstään nauttiminen nähtiin keskeisenä iloa tuottavana tekijänä. Nautintoa lisäsi etenkin nuorempien haastateltavien mielestä monipuoliset ja haasteelliset työtehtävät.

"...kun työ on mielekästä, niin ei se ei se nyt kauheesti kuormita, kun on hyvä porukkakkin."

Ikäryhmä 1 H1

"Kaiken kaikkiaan tykkään työstäni tosi kovasti."

Ikäryhmä 2 H10

"No tuota työhän on tosi ihanaa."

Ikäryhmä 4 H26

Hyvä esimies nousi esille iloa tuottavana tekijänä useiden haastateltavien kohdalla. Esimiehen oikeudenmukaisuus työntekijöitä kohtaan, palautteen anto ja työn tulokselle annettu arvostus nähtiin esimiehen kohdalla tärkeänä. Esimiestä kuvattiin usein reiluna.

"No mikä on tietysti, enempi tulee näitä hyviä puolia mieleen, niin työnantaja on sellanen joka huolehtii työntekijöistä, työilmapiiri on hyvä, että toisenlaisiakin kokemuksia on että sitä oppii arvostamaan ihan eri tavalla. Kyllähän sitä tietysti kuuntelee esimerkiksi telkkaria niin monilla nuorillahan sitä on palkka ensimmäisenä mielessä."

Ikäryhmä 3 H16

Osa koki työajat itselleen jaksamista lisäävänä tekijänä. Haastateltavat mainitsivat esimerkiksi liukuvan ja joustavan työajan tuottavan iloa ja jaksamista työntekoon. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, koettiin merkittävänä jaksamista edistävänä tekijänä. Myös osa koki vuorotyön itselleen sopivammaksi.

"Tällä hetkellä nykysessä tehtävässä ei oikeestaan kuormittavia tekijöitä oo, ellei joku sitten laske tätä vuorotyötä, että on ilta ja viikonloppu töitä, ite en koe sitä millään tavalla ongelmaksi. Että aikasemmin oon ollu töissä sellasissa työpaikoissa jossa ollaan pääsääntöisesti tehty kahdeksasta neljään tai viiteen, että ite nään sen ennemmin positiivisena nyt, kun on viikonloppu töitä niin on välillä sitten vapaa päiviä arkenakin. Joo kyllä se on yllättävän positiivinen puoli, nyt kun siihen on päässy sisälle."

Ikäryhmä 3 H16

Iloa ja jaksamista tuottavana tekijänä mainittiin myös erilaiset edut. Varma palkka, Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöille mahdollistamat työsuhte-edut sekä hyväksi ja toimivaksi kuvattu työterveyshuolto koettiin yhdeksi jaksamista lisääväksi tekijäksi.

4.3.1 Kuormittavaa vai ei?

”Eikö kuormittavat tekijät voi olla iloinen asia? Kyllähän työssä pitää olla jonkin verran kuormittavia asioita.”
Ikäryhmä 1 H1

Monet aikaisemmin mainitsemat kuormittavat tekijät mainittiin myös iloa tuottavina tekijöinä. Nämä koettiin, niin kuormittavana kuin iloa tuottavana. Haasteellisia työtehtäviä kaivattiin vaikka ne hetkellisesti nostaisivat psyykkistä raskautta. Samoin kiire oikeassa suhteessa koettiin hyväksi. Osa koki kiireessä ajan kuluvan nopeammin ja osa taas koki toimivansa paremmin pienen paineen alla, jonka kiire sai aikaiseksi.

Asiakkaat koettiin niin kuormittavaksi kuin iloa tuottaviksi tekijöiksi. Asiakkaat ajateltiin pääsääntöisesti niin sanotusti työn suolaksi, mutta mahdolliset hankalat asiakaskohtaamiset tuottivat kuormitusta niin psyykkisesti kuin sosiaalisesti.

Osat kuormittavat tekijät toimivat myös oikeassa määrässä työssä jaksamista edistävänä tekijänä haastateltavien mielestä.

”Ja sit ne iloa tuottavat tekijät on ne samat (naurua), että ne mukavat asiakkaat ja työkaverit, että siinä on ne puolensa ja puolensa, että joka päivä kuitenkin tulee jonkin verran sellasta onnistumisen iloa että tehtävä mitä teen niin on kuitenkin sellasta haasteellista ja kyllä niistä enemmän sitten tulee vielä sellasta onnistumista, ja täytyy se varmaan ottaakin sieltä.”
Ikäryhmä 1 H6

”Sitten se on taas antava vaikka on kiire, kun palvelee niitä asiakkaita ja saa siitä positiivista palautetta, että ite koen että toimin paremmin pienen paineen alla. Siinä jollain tavalla kun joudut kokoajan olemaan skarppina, niin löydät sellasia ajatuksia mitä siinä hiljaisuudessa et välttämättä älyä. Että kyllä se on niin että se kiire on kuormittava mutta se taas antaa, mutta tietysti sellanen jatkuva kiire taas vetää voimat. että pieni kiire on ihan hyväksi.”
Ikäryhmä 2 H8

4.4 Eläkeeseennoituminen

Eläkeeseennoitumista lähdettiin tutkimaan kysymällä haastattelijoilta 1) heidän omaa ihanne eläkeikää, 2) uskoa pysyä nykyisellä työnantajalla eläkeikään asti, 3) kokemusta siitä

jaksaisivatko työskennellä nykyisessä työtehtävässä eläkeikään asti, 4) ovatko miettineet varhaiseläköitymisen mahdollisuutta, 5) mitä työssä pitäisi tapahtua, jotta jaksaisivat pidempään työelämässä, 6) mitkä tekijät vaikuttavat eläkkeelle siirtymisen haluun työelämässä tai sen ulkopuolella, 7) mitkä tekijät taas edistäisivät halua pysyä työelämässä ja 8) mitä mieltä haastateltavat ovat eläkeiän noususta omaa työkykyä ja työhyvinvointia ajatellen.

Ryhmien välillä oli eroja siinä minkä ikäisenä he itse haluaisivat jäädä eläkkeelle. Mitä vanhempia vastaajat olivat, sitä myönteisempiä he olivat työelämässä pysymiseen pitempään kuin nuoremmat vastaajat. Reilu puolet 45–50 –vuotiaista haastateltavista haluaisi jäädä eläkkeelle 60 vuotiaana, loput viimeistään 63 vuotiaana. Yksikään kyseisen ikäryhmän haastateltavista ei olisit halunnut työskennellä omaan nykyiseen eläkeikänsä asti. 51–55 –vuotiaista haastateltavista vajaa puolet haluaisi jäädä pois työelämästä myös 60 vuotiaana. Loput kyseisen ikäryhmän haastateltavista halusivat jäädä joko heti, 58-vuotiaana tai eivät osanneet sanoa. 56–60 –vuotiaista puolet toivoi jäävänsä 63 vuotiaana, vajaa puolet 60 vuotiaana sekä osa toivoi oman työkyvyn mahdollistavan mahdollisimman pitkään työskentelyn. Yli 61 – vuotiaiden ikäryhmäläisille eläkkeelle jääminen oli ollut jo mahdollista tai oli ajankohtaista lähiaikoina. Osa haastateltavista olisi jo voinut siirtyä eläkkeelle, mutta olivat päättäneet jatkaa työelämässä pidempään. Osalle eläkkeelle jääminen oli ajankohtainen, joista toiset aikoivat jäädä eläkkeelle ja toiset miettivät työskentelyn jatkamisen mahdollisuutta.

"No se tietysti riippuu ihan terveydentilasta, tottakai haluan olla mahdollisimman pitkään töissä, mutta jaksamisesta kiinni, että ihan hyvä on se nykyinen."

Ikäryhmä 3 H18

"No miullahan ois mahdollisuus nyt syksyllä jäädä, ja mie oon aina ajatellu, että miehän jään heti eläkkeelle kun mie vaan pääsen, mutta kun se lähenee se eläke aika niin kyllä sitä pikkasen eri tavalla ruppee miettimään jo, että itseasiassa tämän viimeisen vuoden sisällä oon ruvennu miettimään asiaa, siihen tietysti vaikuttaa monenlaiset asiat mutta puoliso on vuotta nuorempi ja ei oo jäämässä vielä eläkkeelle, että ehkä vuoden päästä tai parin vuoden päästä nii sekín vaikuttaa siihen asiaan. Asiasta on keskusteltu paljon mutta päätöstä en oo osannu tehdä asiasta, mutta en koe sitä että pitäis jäädä heti. Sitä paitsi palkka on aina isompi kuin eläke."

Ikäryhmä 4 H23

Vanhemmista ikäryhmistä kaikki uskoi jatkavansa työskentelyä Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa eläkkeelle siirtymiseen asti. Ainoastaan 45–50 vuotiaiden ikäryhmästä vajaa puolet haastateltavista ei uskonut jatkavansa nykyisellä työnantajalla samoin kuin murto-osa 51–55 vuotiaiden ikäryhmästä.

45–50 vuotiaiden ikäryhmästä vain puolet arvioi jaksavansa työskennellä nykyisessä työtehtävässä eläkkeelle siirtymiseen asti. Loput ikäryhmän jäsenistä arvioi jaksavansa tai eivät osanneet arvioida jaksamistaan vielä tässä vaiheessa. 51–55 ja 56–60 -vuotiaiden kohdalla reilu puolet arvioi jaksavansa työskennellä eläkeikään asti. Yli 61 – vuotiaiden ikäryhmästä taas kaikki uskoivat jaksavansa työelämässä eläkeikään asti.

45–50 vuotiaiden ikäryhmässä noin puolet ja 51–55 –vuotiaiden ikäryhmästä vajaa puolet oli miettinyt mahdollisuutta jäädä varhaiseläkkeelle. Vanhemmista ikäryhmistä kukaan ei maininnut miettineensä varhaiseläkkeelle jäämisen mahdollisuutta.

Eläkkeelle siirtymisen haluan kerrottiin vaikuttavan työelämässä ja sen ulkopuolella monet tekijät. Haastateltavat mainitsivat enemmän työelämän ulkopuolella vaikuttavia tekijöitä. Kaikki ikäryhmät toivat samanlaisia tekijöitä esille, eikä suoranaista ikäryhmien välistä poikkeamaa ilmennyt.

Haastateltavat mainitsivat oman terveyden vaikuttavan eläkkeelle siirtymisen haluan. Tilanteessa, jossa oma hyvinvointi ja jaksaminen olisivat vaakalaudalla, työelämästä poistuminen nähtiin yhtenä varteenotettavana mahdollisuutena. Toisaalta monet haastateltavat kertoivat haluavansa nauttia vielä eläkepäivistä suhteellisen terveenä.

Yksityiselämään liittyvät osa-alueet, kuten parisuhde, perhe, sukulaiset mainittiin eläkkeelle siirtymisen haluan vaikuttaviksi tekijöiksi. Oman puolison kanssa samaan aikaan eläkkeelle jääminen oli yksi eläkkeelle siirtymisen motivaattori. Myös omat vanhemmat ja heidän terveytensä sekä lapsenlapset olivat haastateltavien mielessä. Mahdollinen omista

vanhemmista tai lapsenlapsista huolehtiminen nähtiin yhtenä halukkuutta lisäävänä tekijänä jäädä eläkkeelle.

"Mulla on oma tilanne nyt se että omat vanhemmat on nyt niin heikossa kunnossa että se vaikuttaa nyt itseenikin, että he ovat hoitaneet minua aikasemmin niin nyt minä hoidan vuorostaan heitä ja tuntuukin että tavallaan olis kaks työtä että tämä ja sitten heidän kunnossa pito, mutta ei auta kun jaksaa." Ikäryhmä 2 H12

Muuhun elämän osa-alueisiin keskittyminen oli myös haastateltavien mielessä ikäryhmästä riippumatta. Näitä muun elämän osa-alueita olivat esimerkiksi erilaiset harrastukset, joihin toivottiin enemmän aikaa.

"Haluaisin jo niihin omiin harrastuksiin heittäytyä ja tosiaan nauttia elämästä työelämän ulkopuolella jo. Kyllä se, että olisi riittävän terve, että pystyis nauttimaan vielä niistä seuraavistakin vuosista. Vaikka tykkään kyllä työstäni ja työnteosta, ja tykkään lähtee töihin. Mietinkin sitä, että jos jäis jo pois työelämästä nii milläkäs sen kolon täyttäs, mutta kun itsellä on ne harrastukset nii kyllä sitä keksii tekemistä. Ja kun sitä on jo tässä iässä ja pitkän työuran tehny nii ei se taloudellinenkaan puoli enää paina." Ikäryhmä 2 H8

Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat oman terveyden lisäksi hyvän taloudellisen tilanteen vaikuttavan eläkkeelle jäämisen haluun. Jos oma taloudellinen tilanne koettiin hyväksi, myös eläkkeelle siirtyminen koettiin mahdolliseksi ja sitä voitiin harkita.

"No siinähan varmaan vaikuttaa taloudellinen tilanne, yks sellanen asia, ihan merkittävä, joka tietysti tässä meikäläisenkin kohdalla alkaa olla ihan ok kun velat on maksettuna, että siinä suhteessa vois vaikka jäähäkin, mutta tietysti se kyllä työssä jaksaminenhan se on, jos se ruppee käymään ylivoimaksen niin kyllähän se on sellanen että jotakin ratkaisuja pittää tehdä." Ikäryhmä 2 H7

Sitten taas työelämään liittyvistä tekijöistä, jotka lisäsivät halua siirtyä eläkkeelle, mainittiin niin sanottu puutuminen työelämään. Tämä koettiin pitkän työuran ja saman työtehtävän suorittamisen syyksi. Työn mielekkyyden koettiin häviävän uusien mahdollisuuksien ja monipuolisten työtehtävien puuttumisen myötä.

"Meidän työ tulee muuttumaan jatkossakin tämän muutoksen myötä, et tää meidän työtehtävä voi supistua jatkossa, nii että se on liian kapealainen siivu, että se voi muuttua tylsäksi. Et jos se tulee hirveesti, että se on pelkkää rutiinia, niin se vaikuttaa. Että se työnsisältö on mielenkiintoinen ja tuntee ittensä tarpeelliseksi ja taas työn ulkopuolelta kotiolot, kun puoliso jäämässä eläkkeelle 5 vuoden kuluttua, et se vaikuttaa, toisaalta lapsen tilanteet, että he kummatkin opiskelee, että mikä on sit heidän tilanteensa, että tarviiko heitä vielä avustaa ja näin..."

Ikäryhmä 2 H14

Ne tekijät, mitkä houkuttelivat haastateltavia pysymään työelämässä pitempään, olivat lähes kaikki työelämään sidoksissa. Useimmin mainittiin taloudellinen tilanne ja terveys myös työelämässä pysymiseen vaikuttavana tekijänä. Jos taloudellinen tilanne koettiin heikentyvän liikaa eläkkeelle jäämisen takia, työelämässä pysyminen nähtiin ainoaksi vaihtoehdoksi. Hyvä terveys ja hyvinvointi ajateltiin valttina, jolla pidempi aikainen työskentely koettiin mahdolliseksi.

Työelämän koettiin luovan myös rutiinin arkeen. Työelämän tuoma rytmi ja sisältö koettiin tärkeäksi. Rutiinin menettämisen ajatus synnytti epävarmuuden elämän sisällön häviämisestä. Monen haastateltavan ajatuksissa olikin saisivatko he täytettyä työelämän luoman aukon eläkkeelle jäädessään. Rutiinit ja työnteko koettiin mielenvirkeyden ylläpitävänä tekijänä.

"No voipi sanna silleen, että on siinä iässä että lapset alkaa muuttamaan pois niin tuntuu että sitä ellää vähän niinku tän työn kautta, aika kurjaa olis jos olis siellä kotona koko ajan."

Ikäryhmä 1 H4

"No tiedätkö, ku mä aikasemmin ajattelin, ku mie en oo ikinä ollu työttömänä muuta kun nyt, ku lopetti se entinen työnantaja, missä mie olin. Ja ku naapurissa oli sellanen ku se aamulla oli lenkillä, ku minä menin töihin ja se saatto olla illalla lenkillä, ku minä tulín töissä. Ja silloin kerran kotona sanoín, että kyllä on elämä helppoo, että itekin ajattelin, että kumpu voisín olla vaan kotona. Mutta sitten, kun olín nämä muutamat kuukaudet kotona nii kyllä minä oon sellanen ihminen, joka kaipa tähän sitä työtä ja sitä sosiaalista elämää, joka tulee tuosta työelämästä. Niin kyllä mä uskon, että mä siihen kuuteenviiteen jaksasin ja sit jos vielä olis silleen, et mä voisín tehdä kevennettyä työviikkoa, jos tullee sellanen tilanne, ettei jaksu sitä."

Ikäryhmä 4 H28

"No tuossa mitä oon ite mietiskelly niin aika pitkään kun on tätä tehny nii riitäis että vois muutakin, mutta halluisin kuitenkin mielenvirkistymiseks haluisin käydä aina silloin tällöin että tapais taas ihmisiä, että kun tätä on niin pitkään tehny nii kyllä nää asiat on jääny mieleen niin hyvin että sitä pystyiskin tekemään."

Ikäryhmä 4 H27

Työyhteisö koettiin tärkeäksi työelämän viihtyvyyteen vaikuttavaksi tekijäksi. Työyhteisöstä luopuminen koettiin pelottavaksikin. Haastateltavat kertoivat tarpeesta kuulua johonkin yhteisöön, jonka takia työyhteisöstä luopuminen joidenkin haastateltavien kohdalla tuntui pelottavalta ajatukselta. Työyhteisöstä oli tullut vuosien varrella usealle haastateltavalle tärkeä hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Taas vanhempien ikäryhmien kohdalla muutokset työyhteisössä vaikuttivat eläkkeelle siirtymisen haluun. Muutokset työyhteisössä johtuivat työkavereiden eläköitymisen myötä.

"Kyl mä mietin, et jos mä esimerkiksi jäisin yksin, niin siihän mie voisin olla kuuskytkäsiks asti, että sehän olis varmaan riemuvoitto, ku sun sosiaalinen piiris on niinku tässä, että me aika paljon työkavereitten kanssa, ainakin näitten lähimpien, tuota lähetetään whatsapp viestejä, meillä on oma rinki siinä, että mitä tapahtuu, touhutaan niiku vapaa-aikanakin mahdollisuuksien mukaan. perheet tuntee toiseensa jne."
Ikäryhmä 2 H11

Mielekäs työ koettiin motivoivana tekijänä jatkaa työskentelyä pidempään. Mielekkääseen työhön vaikutti monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät sekä mielekäs työympäristö.

"Se, että mie tykkään niin paljon olla tässä työssä. Siis mie tykkään paljon enemmän olla töissä kun kotona, sit ne asiakkaat ennen kaikkea, ne on niin ihania, jos ei tykkäis asiakkaista nii ei sitä tykkäis olla töissäkään, mie vaan tykkään olla ihmisten kanssa, et sen takkii mie en halluu jäädä kottiin, ennen kaikkea kun työ on vaan nii mukavaa, että vaikka miekkiiin oon niin pitkään tehny tätä työtä nii ei oo ollut päivääkään etten olis halunnu mennä töihin."
Ikäryhmä 3 H20

"No onhan se ihmisellä tarve kuulua johonkin, ja minut on varmaan kasvatettu silleen että työtä tehdään, ja että on terveys että pystyy tekemään, että jotkuthan joutuu jäämään tosi aikaseen pois jo sairaseläkkeelle, että ihan kiitollinen saa olla että kyllä tämä rutiinin ja säännöllisyyden antaa, mitä minä ainakin kaipasin että kuuluu johonkin."
Ikäryhmä 4 H28

Tarpeellisuuden ja arvostuksen tunne oli myös osan haastateltavan mielestä työelämässä jatkamisen edistävä tekijä. Tätä tarpeellisuuden ja arvostuksen tunnetta toivottiin välittyvän niin ympäröivältä työyhteisöltä kuin esimieheltä. Oman työpanoksen kokeminen merkittäväksi organisaatiolle koettiin tärkeäksi motivoivaksi tekijäksi jatkaa työskentelyä.

"No varmaan se, että on toimiva se työyhteisö, kokee itsensä sellaseks tarpeelliseksi ja arvostetuksi ja työpanos on tärkeä sille yritykselle ja varmaan se että on hyvä kunto ja jaksaa että se työ on mielekäästä."
Ikäryhmä 2 H14

Suurin osa haastateltavista koki eläkeiän nousun negatiivisena asiana. Mitä nuoremmasta haastateltava ikäryhmästä oli kyse, sitä enemmän epäiltiin omaa jaksamista ja terveydentilan kestämistä vanhuuseläkeikään asti. Haastateltavat mainitsivat oman pitkän työuran ja fyysisesti kuormittavan työn vaikuttavan omaan jaksamiseen työelämässä. Nousu ajateltiin mahdolliseksi eri alalla toimiville työntekijöille, joilla fyysinen työnkuormitus olisi vähäisempää. Halu antaa tilaa nuoremmalle työvoimalla mainittiin myös useamman haastattelun kohdalla.

"No mie en sitä niinku ymmärrä. Mie ymmärrän sen sellasessa töissä, jotka ei oo fyysisesti kuormittavia, mutta meidän töissä se kiire ja hektisyys on kokoajan läsnä, että se teho tavottelu on niin valtavan suurta, että me ei joka tapauksessa pystytä siihen. Niin mie en nää miks meillä nostetaan sitä ikää, kun me tunnollisemmat työntekijät otataan tottakai painetta siitä, vaikka fyysisesti ja muutenkin pitäis huolta itsestään, nii se ei vaan kerta kaikkiaan ole mahdollista. Että kyllä mie sen ymmärrän jossain asiantuntija tehtävissä tai tälläsissä katsomuksellisissa tehtävissä, mutta tällästen perusduunareiden tehtävissä mie en sitä ymmärrä. Että en tiedä onko se parempi vaihtoehto, että me jäädään sitten sairauseläkkeelle, että onko se valtiollekkaan sen halvempaa, jos ihmisestä kuormitetaan kaikki pihalle. Ja kun fyysisissä työtehtävissä se kuormittavuus ei useinkaan ole tasapuolista vaan se kuluttaa tietyt osat."
Ikäryhmä 1 H6

"Kyl se silleen tietysti on ku mä oon aloittanu eläkesäästämiseen aloitin joskus 90 luvulla, niin oli sitä ajatus että jää aikaseen eläkkeelle, että silloin oli vielä ne ruuhka vuodet ku teki vuorotyötä, et tuntuu vähän että tässä viedään mattoa jalkojen alta ku on ajatellu näin että haluais toteuttaa muitakin elämän osa-alueita. Mutta kyllähän se on varmaan niin että täytyy ajatella sitä niin että eliniänodote kasvaa ja että tää yhteiskunta ei vaan kestä sitä että jäädään niin paljon aikasemmin pois. ja mikäpäns niinkään, kyl mulla on tuttavita jotka odottaa sitä eläkkeelle pääsyä ja sit ku on päässykkäin niin se on ollu pettymys, et onko se sellanen haavekuva vaan, et siitä elämästä puuttuu sit se rytmi ja se ei oookkaan sitä kun sun tulot laskee aikailla, että kyllä sitä pitää miettiä, ja ottaa vaikka se vuorottelu vapaa ja kokeilla millästä se olis ku sä olisit kokoajan kotona."
Ikäryhmä 2 H14

"No ei oo hyvä, kun nuorille ei oo töitä ja sit nää mummonkantturat täällä pyörii. Enkä oo varma jaksanko itekkään."
Ikäryhmä 2 H13

4.5 Työnantajan tuen merkitys ikääntyvälle

Haastatteluun osallistuvilta kysyttiin 1) kuinka työnantaja voisi edistää ikääntyvän työntekijän halua pysyä työelämässä pidempään, 2) kuinka Pohjois-Karjalan Osuuskauppa

on onnistunut tukemaan työntekijän hyvinvointia ja työkykyä, 3) miten ikääntyvät työntekijät odottavat työnantajan vielä edistävän hyvinvointia ja 4) kuinka lähiesimies on onnistunut ottamaan huomioon ja tukemaan ikääntyvän työntekijöitä työssä jaksamista. Näillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään ikääntyvien työntekijöiden odotuksia työnantajaa kohtaan ja työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijän työurien pidentymiseen.

Ensimmäisenä haastateltavilta kysyttiin olisiko jokin asia, jonka työnantajasi voisi tehdä tai muuttaa, joka lisäisi haluasi pysyä työelämässä pidempään. Kaikilla ikäryhmillä kerrottiin hyvinkin samanlaisia ehdotuksia siihen kuinka työssä jaksamista voitaisiin edistää työnantajan aloitteesta.

Haastateltavat toivoivat työnantajan tarjoavan mahdollisuutta monipuolisempien ja kevennettyjen työtehtävien tekemiseen lähempänä eläkeikää. Monipuolisemmilla ja kevennettyillä työtehtävillä koettiin saavutettavan vaihtelua ja nykyisen työn kuormittavuuden helpottuvan. Näin pidempään työssä jaksaminen ajateltiin olevan mahdollista. Tämä toive tuli esiin kaikilla ikäryhmillä.

*”Kyllä mä oon miettiny sitä työkiertoa, mutta se on aika haasteellinenkin juttu, mutta mä luulen, että alku vastaustuksen jälkeen siitä vois saada sellasta potkua. Et voitais vähän vaihtaa niitä työtehtäviä. Että kuitenkin täälläkin aika monella on sama koulutus. Ja ehkä vähän pientä siivua, että se vois antaa sellasta uutta nostetta, ku esimerkiksi muistan ite vuonna **** niin yhdistettiin tää meidän nykyinen piste, niin se oli aluks silleen varmasti molemmin puolin sellanen vastahanka sitä muutosta kohtaan, mut toisaalta se oli hirveen elävöittävä. Että se anto jotain virtaa sen jälkeen, ku sä opit ne uudet työtehtävät ja muistelen vieläkin sitä sellasena iloisena ja elämän täyhteisenä aikana.”*
Ikäryhmä 2 H 14

Kevennettyjen ja monipuolisempien työtehtävien lisäksi toivottiin kevennystä ja mahdollisuutta itse vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun vuorotyössä toimivien kohdalla. Osa toivoi aamuvuoropainotteisempaa työmuotoa, kun taas osalle vuorotyö toi vaihtelua työnkuvaan. Lyhyistä työvuorojen välisistä palautumisajoista haluttiin eroon ja tämä koettiin mahdolliseksi tarkemmalla työvuorosuunnittelulla.

”En oikein ossaa sannoo, jos mä ajattelen tuota edellistä kaveria joka jäi täältä eläkkeelle ja oli tosi halukas jo jäämään, että kyl niinkun olis ne vuorot vähän pienempi lasku siitä vuorotyöstä kun ei sitä jaksa olla kymmentä tuntia kahteen ja tulla heti

aamuun, että se vuorotyö olis voinu lähempänä jos vaihtuu.”
Ikäryhmä 3 H27

Muutama haastateltavista toi esille lähiesimiehen mielenkiinnon merkityksen työntekijöiden työssä jaksamista kohtaan yhtenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Haastateltavat kokivat esimiehen kiinnostuksen työssä jaksamisesta kohtaan olevan askel työnantajalta heidän suuntaan. Tällöin omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta kertomisen kynnys koettiin matalampana. Tämä koettiin myös esimieheltä haluna auttaa työntekijää jaksamaan pidempään töissä, jolloin oma työmotivaatio pidempään työskentelyynkin koettiin kasvavan. Osa kuvasi vuosittaisten kehityskeskustelujen olleen hyödyllisiä, jolloin omasta jaksamisesta on voitu puhua ja tehdä mahdollisia muutoksia, jotta työkyky säilyisi pidempään.

Osa haastateltavista lähes kaikissa ikäryhmissä toi esiin palkkauksen noston lisäävän motivaatiota työskennellä pidempään. Myös mahdollisuutta vaihtaa osa-aikainen työsuhte kokoaikaiseen oli yksi työnantajalta toivottu työhyvinvointia ja työmotivaatiota edistävä tekijä, joka kerrottiin vaikuttavan myös motivaatioon työskennellä pidempään. Työntekijät toivat esille, että he kokisivat tämän eleen työnantajalta heille kiitokseksi hyvin tehdystä työstä ja pitkästä työurasta Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa.

51–55 ja 56–60 -vuotiaista haastateltavista osa kertoi myös toivovan työtahdin kiristämisen vähentyvän. He kokivat niin sanotun tehokkuusajattelun menevän työntekijän työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edelle.

”No jos nyt pikkasen helpommalla pitäis päästä, ettei revitä joka kerta viimesiä pisaroita työntekijästä. Ja palkkaahan saisi nousta, että sehän on jumahtanu siihen kymmenen vuoden jälkeen tulevaan ja osa-aikaisuus pois.”
Ikäryhmä 2 H13

56–60 -vuotiaat haastateltavat eivät ajatelleet työnantajan mahdollisilla teoilla tai vastaan tulemisilla olevan mitään merkitystä haluun työskennellä pidempään. He eivät myöskään uskoneet työnantajan haluavan heidän jatkavan vanhuuseläkeiän jälkeen työuraa.

"Ei oo, ja en minä usko, että pittäävätkään yhtään pitempään, kyllä siihen tulee palveluammattissa jo ulkonäkö paineetkin, että eihän ne mitään ryppystä halluu katella"
Ikäryhmä 3 H18

Seuraavana kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin miten työnantajasi (PKO) on onnistunut mielestäsi tukemaan hyvinvointiasi ja työkykyäsi. Jokaisen ikäryhmän edustajat olivat suhteellisen tyytyväisiä Pohjois-Karjalan Osuuskaupan tarjoamaan tukeen ja pyrkimykseen pitää työntekijät hyvinvoivana. Sitä tyytyväisempiä oltiin mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kysymys. Suurin osa haastateltavista mainitsi laajat liikuntaedut ja hyvän sekä tasokkaan työterveyshuollon iästä riippumatta. Osa mainitsi hyvät työvälineet ja työergonomian olevan kunnossa.

"No on, ku meillekin pidetään sesongin jälkeen sellanen juhla, jossa sitten annetaan kiitosta hyvästä jaksosta työntekijöille nii kyllä se on tärkeätä, että jos on huonoki ajanjakso ollu, nii silloin pitäis kans stempata." Ikäryhmä 4 H28

"Myöhä joku vuos sitte oltiin kato tuolla katinkullassa, siellä oli sellanen jossa käytiin kaks kertaa ja oltiin pari yötä siellä, pko järjesti meille sellasen kuntoutus, lähinnä sellasen, jossa tuli kaikenlaista tietoo ravinnosta ja sitten meidän näistä, sit tehtiin kuntotestit ja se oli miun mielestä niinku tosi hyvä, miun mielestä se kuntotesti ja tommonen on muutaman vuoden välein tällä iällä olis tosi hyvä saaha tietää että missä menee, et se oli miun mielestä hirvu hyvä, nyt niitä ei oo ollu, mut silloin oli kato, kaks eri kertaa me oltiin kato ja sit oli kaks eri ikäryhmää vielä. , kaks yötä oltiin siellä ja meidän testattiin ja saatiin tietoo tästä meidän hyvinvoinnista ja oman kropan huolehtimisesta, ruuasta, kaiskesta tälläsestä, kaikkee mitä voi tulla ja just sitä et mitä kaikkee voi tulla jos et pidä huolta ittestäs tällä päässä, et siellä tuli kaikenlaista uutta vaikka oon kiinnostunu tälläsestä." Ikäryhmä 4 H26

Monet haastateltavat toivat esille sen, että hyvinvointi ja työkyky ovat viime kädessä itsestä kiinni, että työnantaja tarjoaa kyllä puitteet tämän ylläpidolla, mutta työntekijä on itse velvollinen käyttämään niitä hyödyksi.

"No tuota, meillä on hufppeet liikuntaedut, se on aika loistava, mä käytän niitä aika paljon, et se on tosi hieno juttu." Ikäryhmä 2 H14

Kolmantena kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin tulisiko mielestäsi työnantajasi tukea työkykyä ja hyvinvointiasi nykyistä enemmän ja miten. Vaikka 45–50 -vuotiaat työntekijät olivatkin suhteellisen tyytyväisiä Pohjois-Karjalan Osuuskaupan tarjoamaan tukeen hyvinvoinnin edistämiseksi, he toivoivat työnantajan tarjoavan heille heidän fysikaalista terveyttä ylläpitäviä ja edistäviä palveluja, kuten mahdollisuutta käydä hieronnoissa tai fysioterapeutin palveluissa. Tämän toiveen toivat esille lähes jokainen haastateltava iästä

riippumatta. Työ koettiin usein fyysisesti kuluttavaksi, jolloin hierontapalveluista koettiin olevan hyötyä työkyvyn ylläpidossa.

"Tosi hyvin näitten harrastusten puolelta puolelta ja sit työterveyshuolto ja tuota tollaset kaikki, et pystyy harrastamaan tälläset pieni palkkasetkin ja kaikki, pystyy käymään salilla ja uimassa ja kaikkee sellasta. Et joo kyl mä oon sen kannalla et tosi hyvä. Et itestä on kiinni, jos ei mene harrastamaan, et jos ei pidä itsestään huolta, pko on miusta tehny ihan, antanu mahdollisuuden siihen. Ainut mitä mä kaipaisin, niin on tällasia hierontaa, mitä monilla työpaikoilla on. Täällä olis niinku, mä käyn kolmen viikon välein fysioterapeutilla migreenin takia, niin mä tiedän sillai. Tosi ihana olis käydä, ku kuuntelloo tuolla (Toisen työnantajan työntekijät), ku saavat käydä viis kymmenen kertaa ilmasessa hieronnassa. Ku ite maksaa siitä kyllä malttaita vielä selkin jälkeen mitä kela maksaa."

Ikäryhmä 4 H26

45–50 -vuotiaat haastateltavat toivat esille myös tarpeen lisätä psyykkistä hyvinvointia edistäviä palveluja. Psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen koettiin jäävän fyysisen hyvinvoinnin edistämisen varjoon. Fyysinen hyvinvointi koettiin kyllä tärkeäksi, mutta samalla tuotiin esiin erilaisten mielenterveysongelmien ja henkisen pahoinvoinnin määrän lisääntyvän.

51–55 vuotiaiden ikäryhmästä tuotiin esille työnantajan arvostuksen, kiitoksen ja palautteenannon merkitys. Tämä koettiin yhtenä hyvinvointia tukevana ja työmotivaatiota lisäävänä tekijänä.

"Arvostus on aika tärkeä, et nää meni hyvin ja nää on tehty jne, että kissa kiitoksella elää, mutta tavallaan se palautteen saanti tekee paljon. Ajattelet mitä ikäryhmää tahansa, niin kyllä se kantaa ja antaa voimaa jaksamaan. Ja sit se, että huomaa antaa omille työkavereilleen sitä sellasta palautetta, että sitä sillä että taas pärjää, ku eihän se paljon merkkää, että oot tehnyt jotain ja sit sanot vaan että hienoa ku saatiin tehtyä ja tästä on taas kiva jatkaa eteenpäin tyypisistä."

Ikäryhmä 2 H11

51–55 -vuotiaat toivat myös esille lähiesimiehen esimerkin merkityksen. Jos lähiesimies on motivoitunut ja päämäärätietoinen, käytös koetaan rohkaisevana myös työntekijöiden keskuudessa.

Kaikissa ikäryhmissä useampi haastateltava toivoi työnantajan tarjoavan myös liikuntaetujen lisäksi kulttuuripalveluihin etuja.

”Ainut mistä mä oon valittunu, ku käytän hirveesti kulttuuripalveluja niin siihen saís olla kans jotain etuja, teattereihin, konserttilippuihin. Toki voidaan ajatella, että vanhat rouvat käy teattereissa, mutta voihan nuorille jotain elokuvalippuja olla ja toki varmaan olís monenmoissa.”

Ikäryhmä 2 H14

Myös erilaisten koulutus- ja virkistyspäivien järjestämistä, niin oman työryhmän kuin oman ikäryhmän työntekijöiden kanssa, toivottiin. Näiden koulutuspäivien toivottiin sisältävän oman hyvinvoinnin ylläpitoon ja edistämiseen liittyvää neuvontaa sekä palveluja.

”Koulutuspäiviä jossa käytäis läpi sitä omaa hyvinvointia, kuntoa ja itsensä kunnossa pítóa meille vanhemmille ikäryhmille, niitä on ollu, mutta ne on poistunu. En ymmärrä miksi, että niistä olís todella paljon hyötyä.”

Ikäryhmä 3 H21

Viimeisenä haastateltavilta kysyttiin kokivatko he, että oma esimies huomioi ja huolehtii riittävästi heidän työkyvystään ja hyvinvoinnistaan. 45–50 –vuotiaiden haastateltavien mielipiteet lähiesimiehestä vaihtelevat. Toiset haastateltavista olivat erityisen tyytyväisiä nykyiseen lähiesimieheensä ja kokivat, että hän huomio heidän työssä jaksamisestaan riittävästi. Toiset haastateltavat eivät osanneet sanoa tai arvioida heidän lähiesimiehensä toimintaa ja pieni osa haastateltavista olivat sitä mieltä, ettei lähiesimies ole kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan tai työssä jaksamisestaan.

”Mun mielestä tosi hyvä, kun viikonlopun jälkeen tullaan huhuilemaan ovelle, että ollaanko tultu töihin viikonlopun jälkeen ja että mitä kuuluu ja miten menee, onko jotain mistä haluais puhua jne. että sanoitpa siihen takasin mitä vaan, mutta kysytään kuitenkin niin kyllä se merkkää. Että kyllä tässä pitää toisinkin päin ajatella, että eihän esimieskään ole ajatustenlukija, että eihän se tiedä jos sille ei kerro. Hyvin vastaanottavainen, että tykkään kyllä äärimmäisen paljon tuosta meidän esimiehestä. Sellasta niinku me ollaan nyt, on tuon nykyisen esimiehen myötä tullu, paljon sellanen meidän porukka, että hän pitää meidän puolia. Se tuo sellasta hyvän olon tunnetta ja auttaa jaksamaan. Että kyl siinä tulee sellanen, että jos toinenkin tossa yrittää, niin kyllä minäkin yritän, olipa se taka-ajatus siinä mikä tahansa, että se on iha ok kuitenkin. Et tavallaan huomioidaan se, että toinen yrittää saada ne tehtävät hoidettua, että pidetään sovitusta asioista kiinni.”

Ikäryhmä 2 H11

51–55 -vuotiaat eivät olleet niin tyytyväisiä omaan lähiesimieheen kuin 45–50 -vuotiaat. Reilu puolet oli sitä mieltä, ettei lähiesimiehen mielenkiinto työntekijöiden työssä jaksamiseen näkynyt tai sitä ei koettu olevan. Osa haastateltavista koki, ettei lähiesimiehen

huolehtiminen ollut välttämätöntä, että jokainen tulee itse lähestyä esimiestään tilanteessa, jossa kaipaa apua tai muutosta. Osa ikäryhmästä oli taas erityisen tyytyväinen heidän lähiesimieheensä, kokivatkin hänen tehneen töitä heidän hyvinvointinsa ylläpidon edistämiseksi.

55–60 -vuotiaista haastateltavista kaikki olivat tyytyväisiä lähiesimieheen. He kokivat lähiesimiehen huomioivan riittävästi heidän jaksamistaan. Yli 61 -vuotiaista lähestulkoon kaikki pitivät lähiesimiestään hyvänä.

”No kyllä miulla on toiminu, mutta ottaa myös työkaveritkin huomioon silleen, että älä sie mee sinne rummuummaan, että anna myö.” Ikäryhmä 3 H18

4.6 Ikäsyryjintä työssä

Mahdollista ikäsyryjintää ja yleistä ikäasenneoitumista lähdettiin selvittämään kysymällä haastateltavilta ovatko he kokeneet tai havainneet minkäänlaista ikäsyryjintää työpaikallaan ja millaista tämä syryjintä on luonteeltaan ollut, sekä ovatko he tunteneet tarpeettomuuden tai tyytymättömyyden tunteita työpaikallaan ikänsä vuoksi.

45–50 -vuotiaista haastateltavista puolet kertoi kokeneensa tai havainneensa ikäsyryjintää. Osa haastateltavista kokivat ikäsyryjinnän tulevan muilta työntekijöiltä, osa taas esimieheltä. Puolet haastateltavista kertoi taas, etteivät ole havainneet minkäänlaista syryjintää, ei iästä tai muustakaan asiasta johtuvaa. Työpaikalla koettiin olevan hyvä ja suvaitseva ilmapiiri.

”Ei meillä ole, ei meillä ainakaan omalla porukassa ole koettu. Että meillähän on kaiken ikäisiä ihmisiä.” Ikäryhmä 1 H1

Työntekijöiltä päin koettu ikäsyryjintä oli luonteeltaan työyhteisöstä iäkkäämmän työntekijän ulkopuolelle jättämistä nuorempien työntekijöiden taholta. Osa haastateltavista mainitsi kuitenkin mahdollisuuden, ettei syryjintä liity välttämättä ikään tai tämän olevan ainoastaan iästä johtuvaa.

Esimieheltä päin koettu tai havaittu ikäsyrintä taas oli luonteeltaan joistakin työtehtävistä tai työvuoroista ulkopuolelle jättämistä. Haastateltavat kokivat nuorempien työntekijöiden saavan esimieheltä paremman mahdollisuuden päästä suorittamaan kyseisiä työtehtäviä tai työvuoroja. Osa haastateltavista kuitenkin mainitsi iästä johtuvan syrjinnän hieman hävinneen.

"Joo olen, että täytyy kyllä sanoa että olen. Miusta tuntuu että sekin asia on pikäsen menny eteenpäin. (Millasta se oli?) no se näky ennen, että nyt on jo tilanne parantunu, mutta esimies päätti tai tarjosi tiettyjä vuoroja tai työtehtäviä vain tietyille ihmisille, että mie ite niinku näkisin ettei se oo iästä kiinni että miten ne työtehtävät tulisi jakaa että pitäis kaikilla olla yhtenäiset mahdollisuudet." Ikäryhmä 1 H6

56–60 –vuotiaista vain pieni osa kertoi kokeneensa tai havainneensa työpaikalla suoranaisesti ikään liittyvää syrjintää. Pieni osa haastatelluista kuitenkin mainitsi esimieslähtöistä ikään liittyvää syrjintää olevan. Muutama mainitsi asiakkaiden puolelta tulevan iästä johtuvaa väheksyntää. He kertoivat asiakkaiden arvostavan enemmän nuorempien asiakaspalvelijoiden tarjoamaa apua ja palvelua. Osa mainitsi syrjintää olevan, mutta eivät kokeneet tämän liittyvän ikään, vaan esimerkiksi työryhmien väliseen tai erilaisista työn suorittamistavoista johtuvaan syrjintään.

"No tuota, mitähän mie nyt tuohon sanosin, ei miun mielestä, siinä meillä on monen ikästä työporukkaa, eikä siinä nyt mittään." Ikäryhmä 2 H7

"No mun mielestä se ei liity ikään, et mun mielestä ennemminkin meillä liittyy siihen, ku meillä on (lueteltu eri työryhmiä saman yksikön sisältä), et jokainen on vähän niinku omassa porukassaan, et silleenhän se vähän niinku on, et me ei olla silleen niinku yhtä suurta perhettä tässä." Ikäryhmä 2 H14

Kukaan 56–60 -vuotiaista haastateltavista ei kertonut kokeneensa tai havainneensa iästä johtuvaa syrjintää työpaikalla, mutta yksi kuitenkin huomautti yleisesti nuorempien työntekijöiden saavan erilaisia mahdollisuuksia työelämässä vanhempia työntekijöitä enemmän. Yli 61 -vuotiaat haastateltavat eivät olleet kokeneet tai havainneet minkäänlaista ikäsyrintää.

"En ole, päinvastoin! Nuoremmat jaksaa huonommin kuin myö konkarit, jos jostain vain nuoret saís saman. Jokaisesta asiasta jos aina ehtii sen negatiivisen niin kyllähän se työ tuntuís ankeelta."
Ikäryhmä 3 H20

"No en, päinvastoin ku minä tänne hain nii ajattelin, että ku hakemusta laitoin, että kun ne minun iän kattoo nii se tyssää siihen, mutta sit haastattelussa minä itse sen toin esille niin haastattelija sano että työntekijä parhaimmillaan nii ei, minä ite oon ajatellu että oon liian vanha mutta ei täällä."
Ikäryhmä 4 H28

Tarpeettomuuden tunnetta ikänsä perusteella ei koettu paljoa missään ikäryhmissä. Pieni osa kaikista haastateltavista kertoi tunteneensa tarpeettomuutta työpaikalla. Tämä liittyi usein tilanteeseen, jolloin nuoremmat työntekijät toimivat nopeammin ja tehokkaammin heidän mielestään. Muutama liitti tarpeettomuuden tunteen arvottomuuden tunteeseen. He kokivat, ettei heidän työpanostaan arvostettu niin paljon kuin toisten. Pieni osa mainitsi kuitenkin tuntevansa arvottomuutta, joka johtui tunteesta, että he olivat helposti korvattavissa.

"Joo, oo siellä tai oo olematta ja jos valitat nii tuolla on ovi periaate, että tilalle kyllä saadaan uusia."
Ikäryhmä 2 H13

"En, mutta arvottomuuden tunteita."
Ikäryhmä 3 H21

"Ei varsinaisesti, on joskus ku on hirveen paljon nuorempia kavereita ja kun ei jaksa samalla tavalla mutta ei sinäänsä."
Ikäryhmä 4 H 27

Tyytymättömyyden tunteen kokemuksia ei mainittu missään ikäryhmissä koetuksi murto-osaa haastateltavista lukuun ottamatta, mutta tuolloinkin nämä tunteet usein rinnastettiin tarpeettomuuden tunteisiin.

Tutkimusaineistoa kertyi kattavasti selventämään Pohjois-Karjalan Osuuskaupan ikääntyvien työntekijöiden asennoitumista eläkeuudistukseen oman työhyvinvointinsa kannalta. Seuraavassa kappaleessa kokoon kerättyjä tuloksia yhteen käyden läpi niitä tutkimukselle asetettujen tutkimuskysymysten pohjalta (Luku 1.3). Lopuksi tarkastelen kaiken kaikkiaan tärkeitä esille nousseita teemoja yhteenvedonomaaisesti ja jatkotutkimuksen mahdollisuuksia.

5. POHDINTA

5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten työntekijät suhtautuivat ikääntymisen tuomiin haasteisiin työssä selviytymisen ja työkyvyn ylläpidon näkökulmasta sekä mitkä olivat työntekijöiden mielestä työssä jaksamista edistäviä ja mitkä taas estäviä tekijöitä. Vastaajat kertoivat ikääntymisen tuomien fyysisten rajoitteiden hidastavan heidän työtahtiaan ja tekevän työntekoon varatun ajan vähäiseksi. Osa kertoi pitkän työuran tuoman kokemuksen auttavan heitä priorisoimaan työtehtävien tekoa, joka auttoi selviytymään tärkeimmistä tehtävistä. Toiset kertoivat tulevansa töihin hieman aikaisemmin omalla ajallaan, jotta työtahti pysyisi kohtuullisena. Työpäivien jälkeen koettiin useammin voimattomuuden ja väsymyksen tunteita, jonka takia oman itsensä huolenpidon merkitys koettiin kasvaneen iän karttuessa.

Työkykyä ja työssä jaksamista ajateltiin mahdolliseksi edistää omasta itsestään huolehtimisen lisäksi työn organisoinnilla, omalla työnhallinnalla, suotuisilla työolosuhteilla ja työnantajalta sekä työyhteisöstä saatavalla tuella. Joissakin työolosuhteissa ongelmallisena koettiin työpisteen mahdollinen meluisuus, lämpötila, valaistus tai ergonomiaan liittyvät tekijät. Muutos näiden asioiden kohdalla koettiin luovan suotuisat olosuhteet työssä jaksamiselle ja työkyvyn säilyttämiselle. Työn organisoinnista esiin nousi hyvän työvuorosuunnittelun, työtehtävien vaihtelevuuden ja monipuolisuuden merkitys sekä uuvuttavien työmuotojen ja työtahdin kiristämisen vähentäminen. Näiden lisäksi työn fyysisiin ja psyykkisiin kuormittavuustekijöihin toivottiin muutosta. Työntekijät kokivat, että näihin asioihin kiinnittämällä huomiota heidän työssä jaksamisensa parantuisi. Työyhteisöön kuuluminen, hyvä työilmapiiri, työntekijöiden ja esimiehen keskinäinen arvostus ja kunnioitus, sekä palautteen ja kiitoksen saaminen koettiin merkittävänä työhyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävänä tekijänä.

Työntekijät olivat tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin oman fyysisen hyvinvoinnin edistämiseksi, mutta osa koki psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen puutteelliseksi. Psyykkistä kuormittavuutta työtehtävissä lisäsi hankalaksi koetut asiakaskohtaamiset, työyhteisön ilmapiirin tai esimiehen ja alaisen väliset vuorovaikutusongelmat sekä työtahdin liiallinen kiristäminen. Työvuoroissa psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta synnyttäviä tilanteita ei koettu aina mahdolliseksi purkaa työssä ollessa, vaan näistä tilanteista syntyneet pahanolon tunteet jäivät työntekijän itsensä ratkottavaksi vapaa-ajalle. Fyysisenkin hyvinvoinnin ylläpitämiseksi toivottiin liikuntaetujen lisäksi etuja kehonhuoltoon liittyvistä palveluista.

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitettiin niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat työntekijöiden työelämässä pysymiseen ja taas niitä tekijöitä, jotka houkuttelivat varhaiseen eläkehakuisuuteen. Mitä vanhemmasta haastateltavasta oli kyse, sitä valmiimpia he usein olivat pysymään työelämässä pidempään. Sama huomio tuli esiin myös Tuomisen ym. tekemässä tutkimuksessa, jossa todettiin pitkien työurien omaavien olleen myötenmielisempiä työssä pidempään jatkamisen suhteen (Tuominen ym. 2010, 120–124). Ikääntyneimmät haastateltavat kertoivat, etteivät halunneet luopua niistä työelämän tarjoamista eduista, kuten taloudellisista eduista, työstä saatavasta elämän sisällöstä ja arkeen syntyvästä rytmistä, laadukkaasta työterveyshuollosta ja yhteisöllisyydestä, minkä työpaikka heille tarjosi. Nuorempia haastateltavia työelämässä pysymiseen houkutti lähes samat asiat, mutta oman työuran ei haluttu tuolla hetkellä jatkuvan vanhuuseläkeiän jälkeen. Nuoremmat vastaajat kokivat, että eläkkeelle jättäisi mielellään aikaisemminkin, jos vaan taloudellinen tilanne mahdollistaisi tämän. Tuominen ym. (2010, 115–120.) toteavatkin työntekijän hyvän taloudellisen tilanteen jouduttavan eläkkeelle siirtymisen aikomuksia.

Eläkkeelle jäämiseen houkutteli usein työn ulkopuoliset tekijät, kuten harrastukset, perhe-elämä ja muuhun elämän osa-alueisiin panostamisen halu. Monet mainitsivat myös halun olla hyvässä kunnossa vielä eläköitymisiässä, jotta ansaitusta vapaa-ajasta pystyisi nauttimaan enemmän.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli kuinka eläkemutokseen asennoidutaan ja mitä haasteita tämä eläkeuudistus loi työntekijälle. Nuoremmilla haastateltavilla eläkeiän nousu oli suurin ja heidän vanhuuseläkeikä nousikin kuuteenkymmeneen viiteen ikävuoteen asti. Vanhempien haastateltavien kohdalla eläkeiän nousua ei ollut tai sitä oli vain muutamien kuukausien verran. Mitä nuoremasta haastateltavasta oli kyse, sitä negatiivisemmin eläkemutokseen suhtauduttiin. Oma työssä jaksaminen vanhuuseläkekään asti heidän kohdallaan kyseenalaistettiin. Nousu koettiin realistiseksi ainoastaan aloilla, joilla fyysistä kuormittavuutta ei ollut. Fyysistä kuormittavuutta kokevat ajattelivat oman jaksamisen mahdolliseksi vain, jos lähempänä eläkevuosia työnmuotoa kevennettäisiin ja työtehtäviä monipuolistettaisiin. Yksipuolisten työtehtävien on todettu laskevan työntekijän työkykyä, jonka vuoksi työtehtävien monipuolistamisen olisi tärkeää (Ilmarinen 1999, 11). Haastatteluissa usein mainittiin kansalaisten velvollisuus yhteiskunnalle jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään, mutta toisaalta halu tehdä tilaa nuoremmille työntekijöille tuotiin esille. Eläkeiänuudistus toi esiin negatiivia ja ristiriitaisia tunteita, sekä sai monet kyseenalaistamaan oman jaksamisensa mahdollisuudet.

5.2 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimuksen mahdollisuus

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan lähes jokaisen toimialan toimenkuvaan kuuluu enemmän tai vähemmän fyysisesti kuormittavia työtehtäviä. Haastateltavat, tukitoiminnan puolta lukuun ottamatta, kuvasivat oman työnsä suurimman kuormituksen tulevan fyysisistä työtehtävistä. Työtehtävien fyysinen kuormittavuus koettiin suhteellisen kohtuullisena, mutta kiireellisen työtahdin ajateltiin lisäävän päivittäisten tehtävien fyysistä kuormittavuutta. Iän tuoman fyysisen heikentymisen myötä myös työtahdin tulisi pysyä kohtuullisena. Myös riittävien levähdystaukojen merkitys kasvaa iän myötä. Työnantajan tärkeänä tehtävänä nähdäänkin työn organisointi vastaamaan työntekijöiden voimavaroja (Gould ym. 2006, 24). Ilmarisen ym. toteavatkin, että ikääntyvien työntekijöiden työn fyysistä kuormitusta tulisi vähentää neljäkymmenen ikävuoden jälkeen, jotta fyysinen ylikuormitus ei aiheuttaisi työkyvyn menetystä (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 52).

Fyysisesti kuormittavat työtehtävät eivät sinällään kehitä tai ylläpidä työntekijöiden fyysistä kuntoa, vaan sitä pitää hoitaa työn ohessa erikseen. Mitä vanhemmasta haastateltavasta oli kysymys, sitä suurempi merkitys omalle aktiivisuudelle työn ulkopuolella annettiin. Työnantajan koettiin tukevan liikunnan harrastamista ja oman fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoa tarjoamalla kattavat liikuntaedut, mutta työntekijät itse olivat vastuussa loppukädessä omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Monet haastateltavat kokivat pitävänsä riittävästi huolta omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan, mutta haastateltavien joukossa osa koki tämän olevan riittämätöntä. Tosiasia on, että kun työvälineenä on oma keho, sen tulee olla fyysisesti hyvässä kunnossa. Jos työntekijä on keskimääräistä huonommassa kunnossa, ongelmia selviytyä työn vaatimuksista ilmenee jo nuorellakin iällä. Työnantaja voi rohkaista työntekijöitä pitämään omasta työkyvystään huolta tarjoamalla mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaharrastuksiin. Jotkin työnantajat sisällyttävät liikuntaa ja oman itsensä hyvinvointiin liittyviä koulutuksia työaikaan. Tämän on ajateltu lisäävän työntekijöiden omaa aktiivisuutta myös työelämän ulkopuolella.

Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi työntekijän psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisen merkitys tulisi kasvaa. Tuominen ym. huomauttavatkin työn henkisen raskauden vaikuttavan eläkkeelle siirtymisen haluun enemmän, kuin työn fyysisen raskauden (Tuominen ym. 2010, 120–124). Tilanteisiin, jotka vaikuttavat yksilön psyykkiseen hyvinvointiin negatiivisesti työelämässä, tulisi puuttua. Monet haastateltavista kokivatkin näiden jäävän työntekijän itsensä käsiteltäviksi. Hankalat asiakastilanteet, erimielisyydet työpaikalla ja odottamattomat mieltä järkyttävät tapahtumat tulisi voida purkaa asianomaisten ja mahdollisesti ulkopuolisen ammattilaisten avulla, jotta psyykkistä kuormitusta ei syntyisi liiaksi.

Jokainen työ sisältää kuormittavia piirteitä ja aina nämä kuormittavuudet eivät ole vain negatiivisia, niin kuin osa haastateltavista huomauttikin. Leppänen toteaaakin monien tämän kaltaisten kuormittavien tekijöiden jopa lisäävän työntekijöiden työmotivaatiota (Leppänen 1989, 35). Aika ajoin kuormittavaksi tunnetut piirteet koettiin myös osittain mielekkääksi, kuten kiire. Kiire ja työn hektisyys sai haastateltavien mielestä ajan kulumaan nopeammin. Myös kiireessä ja pienen paineen alaisuudessa työskentelyssä pärjäämisestä syntyi

onnistumisen tunteita. Osa haastateltavista mainitsi myös oman työsuorituksensa paranevan pienen paineen alla. Kuitenkin samalla huomautettiin pitkään jatkuvan kiireen ja paineen vievän liikaa voimavaroja. Sama päti myös muunlaisiin kuormittaviin piirteisiin, kuten aika ajoin fyysisesti kuormittava työsuoritus koettiin mielekkääksi.

Hyvä työilmapiiri ja vuorovaikutussuhde esimieheen sekä yhteisöön kuulumisen tunne koettiin lisäävän merkittävästi työssä viihtyvyyttä. Työmotivaatio nouseekin Puron mukaan ikääntyvän työntekijän työssä jatkamisen haluun yhdeksi tärkeimmäksi vaikuttajaksi (Puro 1992, 12). Näiden asioiden vaarantuminen tai heikentyminen vaikutti negatiivisesti työmotivaatioon ja näin työssä jaksamiseen. Lähes jokainen haastateltavista nosti mielekkään työilmapiirin tärkeyden jopa palkan määrääkin merkittävämmäksi työhyvinvointitekijäksi. Ongelmat työpaikan sosiaalisessa ilmapiirissä ovat omiaan lisäämään sairaspotilaiden määrää ja eläkkeelle siirtymisen halukkuutta. Jos työntekijä ei koe itseään tärkeäksi, arvostetuksi ja kuulluksi tullee, työn mielekkyys voi helposti kadota.

Työhyvinvoinnin vastuu halutaan mielellään siirtää yhdelle ihmiselle, usein johtajalle, mutta tämä kuuluu jokaiselle työyhteisöön kuuluvalla. Työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen on koko työyhteisön asia, jonka takia sen ylläpitoon ja mahdollisia ongelmatilanteita varten tulisi kehittää keinot toimia ilman, että ulkopuolisen välttämättä tarvitsisi puuttua tilanteeseen. Johtajan ja esimiehen rooliin kuuluu työyhteisön ilmapiirin kokoaminen, ylläpito ja edistäminen. Johtaja toimii yhteisössä esimerkkinä ja onkin merkittävässä roolissa esimerkiksi ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisessa. Jos työntekijät kokevat johtajan ja esimiehen arvostavan heidän työpanostaan, myös heidän oma arvostuksensa omaa työtänsä kohtaan kasvaa. Tämän takia on erityisen tärkeää osoittaa arvostusta ikääntyvien työntekijöiden työpanokseen, pitkiin työuriin ja kartutettuun työkokemukseen.

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseen tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, jotta entistä pidemmät työurat olisivat mahdollisia. Työnantajien tarjoamat työsuhte-edut ja yhteen iltaan rajoittuvat TYKY- toiminnot eivät useinkaan riitä työhyvinvoinnin takaamiseksi. Työhyvinvoinnin ja etenkin fyysisen hyvinvoinnin ylläpidon

takaamiseksi ikääntymisen edetessä kaivataan jatkuvuutta ja monipuolisuutta. Työntekijöitä tulisi kannustaa entistä enemmän pitämään omasta työkyvystään huolta ja työtehtäviä tulisi muokata työntekijän työkykyä vastaaviksi. Työkyvyn vaarantumiseen ja mahdolliseen oikea-aikaiseen kuntoutukseen pääseminen tulisi huomioida, jotteivat ongelmat pahenisivat.

Työssä jaksamisen tukemiseen ei löydy yhtä pakettiratkaisua, vaan ratkaisut tähän saadaan monista eri tekijöistä. Ikääntymisen tuomat rajoitteet tulee ottaa huomioon työtehtävissä ja työajassa. Ikääntyvien työntekijöiden vaatimustasoon sopiva työ auttaa jaksamaan työssä pidempään ja lisää työn mielekkyyttä. Mitkään kannusteet eivät auta työntekijöitä työskentelemään pidempään, jos terveys pettää. Ikääntyvien työntekijöiden runsas kokemus ja heidän kartuttama hiljainen tieto tulisi saada arvostusta osakseen. Tilanteessa, jossa ikääntyvän työntekijän terveys on hyvä, työilmapiiri ja työolosuhteet miellyttävät, jo ansaittu taloudellinen turva ei välttämättä houkuttele työssään viihtyvää työntekijää jäämään pois työelämästä (Gröhn 1991, 3).

Suurimmalla osalla haastateltavista oli pitkä työura takana Pohjois-Karjalan Osuuskaupassa. Usealla haastateltavista työnantaja on pysynyt samana lähes koko työuran. Tämä viittaa siihen, että Pohjois-Karjalan Osuuskauppa koetaan hyväksi ja varmaksi työnantajaksi. Työntekijät olivatkin pääosin tyytyväisiä ja pitivät työstään. Iloa tuottavista tekijöistä esiin nousi työpaikan varmuus ja luotettavuus, hyvät työsuhteet, hyvät esimies, laadukas työterveyshuolto sekä Pohjois-Karjalan Osuuskaupan lämmin yhteisöllisyys. Lehto ja Sutela mainitsevatkin juuri työpaikan säilymisen varmuuden olevan ikääntyvien työntekijöiden mielestä tärkeä pitkäan työuraan kannustava tekijä (Lehto & Sutela 2008).

Jatkotutkimuksen mahdollisuus olisi selvittää ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen edistämiseen suunniteltuja mahdollisia toimenpiteitä ja niiden tehokkuutta. Olisiko työaikaan sisälletyllä fyysisen hyvinvoinnin edistämällä merkitystä työssä jaksamiseen ja työntekijöiden oman aktiivisuuden lisääntymiseen työn ulkopuolella. Mielestäni olisi myös mielekästä tutkia olisiko psyykkisen hyvinvoinnin ongelmatekijöihin puuttumisen toimenpiteillä työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä kohentavia vaikutuksia. Näiden lisäksi olisi mielekästä kehittää psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ongelmatilanteita varten

toimenpiteitä, joiden avulla työyhteisö voisi yhdessä ratkaista ja purkaa ongelmatilanteen ilman ulkopuolisen ammattilaisen välttämätöntä apua. Työyhteisön kouluttaminen ongelmatilanteiden ratkomiseen olisi mielestäni oiva ratkaisu hyvinvoivan työyhteisön ylläpitämiseksi.

6. LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 1993. Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere.
- Allardt, Erikson 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. WSOY, Porvoo.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja nro 23. Otava, Keuruu.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti 1979. Työnsosiologia. Otava, Helsinki.
- Beehr, Terry 1986. The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* 39:1, 31–55.
- Corbin, Juliet & Strauss, Anselm 2008. Basics of qualitative research : techniques and procedures for developing grounded theory. Los Angeles : Sage, cop.
- Elovainio, Marko, Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi 2002. Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*. 92, (1), 105–108.
- Eläkekomitea 1990. Eläkekomitea 1990:n mietintö = Betänkande av pensionskommittén 1990. Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtion painatuskeskus, jakaja, 1991.
- Eläketurvakeskus 2014. Saatavissa: <<http://www.eläkeuudistus.fi>>. –Viitattu 11.3.2015.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Gummerus, Tampere.
- Eurostat 2013. Labour Force Survey, results. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Forma, Pauli, Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma 2004. Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 23–84.
- Forma, Pauli, Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo Irma 2005. Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security* 7:3, 227–250.
- Forma, Pauli, Tuominen, Eila, Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo Irma 2006. Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela, Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2006. Tutkimuksia 244. Helsinki, 203–221.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne 2003. Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68:5, 443–453.

- Forss, Simo & Tuominen, Kristiina 1991. Nuorena eläkkeelle: YVE-eläkeläisen näkökulma: varhaiseläketutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Forss, Simo 2004. Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskuksen monisteita 2004:52. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Forss, Simo 1999. Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Forss, Simo 1982. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja hyvinvointi. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1982:2. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija, Takala, Mervi & Lundqvist, Bo 1992. Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould Raija, Ilmarinen Juhani, Järvisalo Jorma & Koskinen Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-Tutkimuksen tuloksia. Helsinki
- Gould, Raija 2014. Työkyvyttömyyseläkettä edeltävät vaiheet: asiakirja-aineistoon perustuva tutkimus. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Green, Francis 2006. Demanding Work: The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press, Princeton.
- Gröhn, Kari 1991. Työssä vai eläkkeellä- tutkimustuloksia, arvioita ja näkökulmia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1991:3. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko 2000. Palkansaaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Noora Järnefelt (toim.) Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki, 67–86.
- Heikkinen, Riitta-Liisa 2008. Kokemuksellinen vanheneminen. Teoksessa Eino Heikkilä & Rantanen, Taina (toim.) Gerontologia. Helsinki: Duodecim, 213-222.
- Heikkinen, Eino & Rantanen, Taina (toim.) 2003. Gerontologia. Duodecim, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi, Gummerus, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu; teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus, Helsinki.
- Horppu, Ritva 2007. Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 32. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Huhtanen, Pekka & Piispa, Minna 1993. Työ- ja eläkeasenteet. Muutokset eläkeajatuksissa 1990–1992. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani & Virve Mertanen (toim.) 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Ilmarinen, Juhani & Louhevaara, Veikko (toim.) 2001. Ikääntyvä arvoonsa: ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1996. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani 1991. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa: tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työministeriö, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani 1991. Ikääntyvä - työssä vai eläkkeellä? Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritystrategiana. Talentum, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani & Mertanen, Virve (toim.) 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani 2010. Työkyvyttömyys maksaa suomalaisille miljoonia – osin turhaan. Saatavissa:
<http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06_mediapalvelu/02_uutiset_tiedotteet/01_uutiset_2010/2010_05_19_2.jsp#.UT00OXfAG1c>. -Viitattu 29.9.2015
- Jalava, Janne & Salomäki, Jukka 2008. Määräaikainen työnkevennys työssä selviytymisen tukena : arviointitutkimus Itellan Kunnan Polku -tuen vaikutuksista työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja työssä jaksamiseen. Kuntoutussäätiö, Helsinki.
- Johansson, Anna 2007. Narrativ teori och metod : med livsberättelsen i fokus. Studentlitteratur, Lund.
- Jonninen, Pentti, Pesonen, Sinikka & Hänninen, Hannu 1992. Yritysten varhaiseläkepolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön kehittämisosaston julkaisuja 1992:2. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Juuti, Pauli 1987. Työilmapiiri. Teoksessa Penttinen, A. & Juuti, P. (toim.) Ihminen, työpaikan tärkein voimavara. KauppaKirjapaino. Ammattiedistämislaitos, Johtamistaidon opisto ja Työturvallisuuskeskus, 42-44.
- Järnefelt, Noora 2010. Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in late exit from working life among older employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1. Helsinki.
- Järvikoski, Aila, Härkäpää, Kristiina & Nouko-Juvonen, Susanna (toim.) 2001. Monia teitä kuntoutuksen arviointiin. Kuntoutussäätiö, Helsinki.
- Kalimo, Raija & Lindström, Kari 1998. Työ ja henkinen hyvinvointi. Katsauksia 96. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro, Helsinki.
- Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno & Heikkilä Pirjo (toim.) 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Vammala.

- Kauppinen, Timo, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (Toim.) 2000. Työ ja terveys Suomessa v.2000. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Karisalmi, Seppo, Tuominen Eila, Takala Mervi & Kaliva, Kasimir 2010. Toteutuivatko eläkeaikomukset? Seurantatutkimus joustavan eläkeiän piiriin ensimmäisinä tulleista ikäluokista (käsikirjoitus). Eläketurvakeskus, Helsinki.
- KEL, Kansaneläke 1956/347. Suomen säädöskokoelma. Saatavilla: <www.finlex.fi>. – Viitattu 14.3.2015.
- Kinnunen, Ulla 1994. Muuttuva työ ja ikääntyvä ihminen. Teoksessa Jorma Kuusinen (toim.) Ikääntyminen ja työ. WSOY ja Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kirjonen, Jussi 1994. Muuttuva työ ja ikääntyvä ihminen. Teoksessa Jorma Kuusinen (Toim.) Ikääntyminen ja työ. WSOY ja Työterveyslaitos, Helsinki.
- Klockars, Matti. 1994. Ikääntyminen, työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa: Jorma Kuusinen (toim.). Ikääntyminen ja työ. s. 234. WSOY graafiset laitokset. Juva.
- Kähäri-Wiik, Kaija, Niemi, Aira & Rantanen, Anneli 1997. Kuntoutuksella toimintakykyä. WSOY, Helsinki, Porvoo.
- Kämäräinen, Kauko 1971. Tyytyväisyyden sosiaalisia edellytyksiä. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Lahti, Pekka 1993. Työmotivaatio ja terveys. Teoksessa Parvikko, O. (toim.): Kestääkö kantti? Näkökulmia henkiseen hyvinvointiin, jatkuvaan muutokseen ja tulosjohtamiseen. Työministeriö, Helsinki.
- Landy, Frank & Conte, Jeffrey 2004. Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology. McGraw-Hill, Boston.
- Launis, Kirsti 2001. Työkykytutkimuksen ja -tiedon katvealueet. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki.
- Leinonen, Raija 2008. Terveiden kokeminen. Teoksessa Eino Heikkinen & Taina Rantanen (toim.) Gerontologia. Duodecim, Keuruu, 223–230.
- Leppänen, Anneli 1989. Kehitymmekö vai kulummeko työssä? Henkinen työsuojelu henkisessä työssä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lindström, Kari 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa Kari Lindström & Anneli Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, Vammala, 14–29.
- Lindström, Kari 2002. Työyhteisön terveys eri toimialoilla. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Locke, Edwin 1969. What is Job Satisfaction? Organizational Behaviour and Human Performance vol. 4, 309–336.

Locke, Edwin 1970. Job Satisfaction and Job Performance. *Organizational Behaviour and Human Performance* vol. 5, 484–500.

London, Manuel 1993. Relationship between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 66, 55-69

Lundell, Susanna, Tuominen, Eva, Hussi, Tomi, Klemola, Soili, Lehto, Eija, Mäkinen Elina, Oldenbourg, Rita, Saarema-Thiel, Tiina & Ilmarinen, Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos, Helsinki.

Nakari Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Niemelä, Pauli, Talvitie-Ryhänen, Tuula & Väisänen, Raija 1995. Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Niskanen, Mauno, Murto, Kari & Haapamäki, Jouko 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylän Koulutuskeskus Oy, Jyväskylä.

Otala, Leenamajja 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan käytäntöjen vaikuttavuudesta. Kirjapaino Snellman Oy, Helsinki.

Pajala, Satu, Sihvonen, Sanna & Era, Pertti 2008. Asennonhallinta ja havaintomotorinen kyvykkyys. Teoksessa Eino Heikkinen & Taina Rantanen (toim.) *Gerontologia*. Keuruu: Duodemic, 136-157.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka 1991. Ihmisten johtaminen. Aavaranta-sarja nro 24. Otava, Keuruu.

Peltonen, M & Ruohotie, Pekka 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta-sarja nro.4. Otava, Keuruu.

Perkka, Katriina & Pohjanoksa, Ilkka 1988. Henkinen hyvinvointi ja yrityksen kehittäminen. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

Petäjäniemi, Tuulikki 2002. Hyvinvointia työelämään. Teoksessa Tuula Immonen & Juha Ahonen (toim.) *Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002: 14. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki, 58–62.

Piirainen, Helena 2000. Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 2000: taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.

Pinder, Craig 1998. *Work Motivation in Organizational Behavior*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, 11.

Puro, Kari 1992. Ei turhaan eläkkeelle. Teoksessa Ilmarinen 1992. Vaali työkykyä. Sijoitat huomiseen. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki.

Pöyhönen, Terhi 1975. Työtyytyväisyyden eli työviihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Työterveyslaitos, Helsinki.

Pöyhönen, Terhi 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia: Terveys ja Työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki, 127–141.

Repo, Taina (2012) Ikivanhojen vallankumous. Saatavilla:
<<http://aikalainen.uta.fi/2012/11/15/ikivanhojen-vallankumous>>. Viitattu 5.10.2015.

Ruoppila, Isto & Suutama, Timo 2013. Psyykkisen toimintakyvyn arviointi. Gerontologia 27:4, 375-385.

Ruoppila, Isto & Suutama, Timo 1994. Psyykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa Jorma Kuusinen ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. WSOY, Työterveyslaitos, Juva, 58-75.

Salo, Outi & Tuunainen, Kirsti 1996. Da Capo – alusta uudelleen. Salutonova Oy, Helsinki.

Stamov-Robnagel, Christian & Hertel, Guido 2010. Older workers' motivation: against myth of general decline. Management Decision, Vol. 48 No. 6, 894-906.

Staudinger, U.M. (1996) Wisdom and the social-interactive foundation of the mind, In: Baltes, P., Staudinger, U.M. (Eds), Interactive Minds: Life-span Perspectives on the Social Foundation of Cognition, Cambridge University Press, New York, NY, 276-315.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere. Saatavilla: <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>>. -Viitattu 5.4.2015.

Sihvonen, Marja 1990. Työmotivaatio perusterveydenhuollossa: Analyysi neljästä terveyskeskuksesta. Work motivation in primary health care : analysis of the activities of four health centres in Finland. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Spector, Paul E. 1997. Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks, Calif. Sage Publications, cop.

Strömmer, Riitta 1999. Henkilöstöjohtaminen. Oy Edita Ab, Helsinki.

Tela (2011) Työurien Pidentäminen. Saatavilla:
<http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen> -Viitattu 5.10.2015

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.

Tuominen, Eila, Takala, Mervi & Forma, Pauli (Toim.) 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki.

- Viitala, Riitta & Järlström, Maria (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä - Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302, Liiketaloustiede 107. Vaasa.
- Virokannas, Katri, Feldt, Taru & Ruoppila, Isto 1998. Nuorten suunnittelijoiden työolot, voimavarat ja työhyvinvointi vuosina 1992-1997. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 339. Jyväskylä.
- Väisänen, Raija 1995. Työelämän turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot: Tutkimus ydinkeski-ikäisistä (45-54) työntekijöistä Kuopion läänissä. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, Yhteiskuntatieteet, 1235-0494; 28, Kuopio.
- Waris, Kyösti 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittaminen voimavaraksi. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Wickström, Gustav, Laine, Marjukka, Pentti, Jaana, Lindström, Kari & Elovainio, Marko 2002. Tyytyväisyys julkisen terveydenhuollon työssä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ylikoski, Matti 2000. Kasvaminen on elämänprosessi. Hyvä ikä: Ikäohjelma 1998-2002: Uutislehti 2, 4.
- Ylöstalo, Pekka (2009) Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus, Helsinki, 78–102.

7. LIITTEET (4KPL)

Liite 1. Tutkimuslupa hakemus

Liite 2. Tutkimuslupa

Liite 3. Haastattelukutsu

Liite 4. Haastattelurunko

Liite 1. Tutkimuslupa hakemus

Salla-Mari Viitaniemi

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Sosiaalipsykologia

26.1.2015

Yhteiskuntatieteiden laitos

Itä-Suomen yliopisto

Pohjois-Karjalan Osuuskauppa

Toimitusjohtaja

Juha Kivelä

Arvoisa Pohjois-Karjalan Osuuskaupan toimitusjohtaja

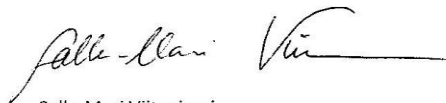
Opiskelen Itä-Suomen yliopistossa yhteiskuntatieteiden laitoksella sosiaalipsykologiaa. Tutkintooni sisältyy pro gradu -tutkielman tekeminen. Tutkielmani aihe on selvittää Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilökunnan asennoitumista eläkemutokseen ja sen tuomiin vaikutuksiin työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidossa.

Tutkimusaineisto kerätään ryhmähaastatteluilla helmikuun 2015 aikana. Haastatteluihin kutsutaan 20–25 yli 45 -vuotiasta Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijää. Haastattelut tapahtuvat palkallisena työaikana PKO:n osoittamissa tiloissa.

Haastatteluun osallistuminen vapaaehtoista ja saadut tiedot käsitellään luottamuksellisesti, niin että aineistoa eivät näe muut kuin minä ja tutkielman ohjaajat. Tutkielman valmistuttua aineisto hävitetään. Tutkielmatekstistä ilmenee, että se on tehty Pohjois-Karjalan Osuuskaupan piirissä, mutta yksittäisiä haastateltavia siitä ei voi tunnistaa.

Opinnäytetyöni ohjaajina toimivat Itä-Suomen yliopiston sosiaalipsykologian professori Vilma Hänninen ja Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työsuhteasiantuntija Marja Lillstrang.

Pyydän ystävällisesti lupaa tutkimuksen suorittamiseen yllä kuvatulla tavalla. Mikäli myönnätte luvan, pyydän teitä allekirjoittamaan oheisen lomakkeen. Annan mielelläni lisätietoja tarvittaessa.



Salla-Mari Viitaniemi

p. 040 966 1974

salkin@student.uef.fi

TUTKIMUSLUPA

Annan suostumukseni siihen, että yht.yo Salla-Mari Viitaniemi toteuttaa suunnittelemansa Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijöiden eläkeasenteita koskevan tutkimuksen, johon sisältyy 20-25 työntekijän osallistuminen noin tunnin kestävään ryhmäkeskustelutilaisuuteen kevään 2015 kuluessa.



Juha Kivelä

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan Toimitusjohtaja

Liite 3. Haastattelukutsu

Hyvä PKO:n työntekijä!

Olen Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden sosiaalipsykologian opiskelija. Opintoni ovat siinä vaiheessa, että opinnot päättävä pro gradu –tutkielma on työn alla. Tutkielmani pyrkii selvittämään Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilökunnan asennoitumista eläkemuutokseen, sen tuomiin haasteisiin, niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta.

Jos olet yli neljäkymmentäviisivuotias Pohjois-Karjalan Osuuskaupan työntekijä, tarvitsisin sinun apuasi tämän selvittämiseen ja pyydänkin Sinua osallistumaan vajaan puolen tunnin kestävään pikahaastatteluun. Haastattelut suoritetaan jokaisen osallistujan aikataulujen mukaisesti tämän omalla työpisteellään tai itse haluamassaan paikassa. Haastattelujan voimme sopia esimerkiksi työvuoron yhteyteen.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa haluaa tukea tutkimuksen tekoa tarjoamalla osallistuville palkan haastattelutilaisuuden ajalta.

Haastattelut äänitetään analyysia varten. Nauhoitteet tulevat olemaan vain minun käytettävissä ja nauhoitteet tuhoataan tutkielman valmistuttua. Tutkimuksen käyttöön luovutetut haastatteluaineistot säilytetään luottamuksellisesti.

Haastateltavilta ei kerätä henkilötietoja, aineistosta poistetaan yksilöiden tunnistamisen mahdollistavat tiedot ja sitä säilytetään luottamuksellisesti. Aineisto hävitetään tutkielman tarkastamisen jälkeen. Työnantaja ei saa käyttöönsä muita tietoja kuin lopullisen raportin eli pro gradu –tutkielman. Tulokset raportoidaan niin, ettei yksittäistä haastateltavaa voi tunnistaa.

Jos olet kiinnostunut jakamaan ajatuksiasi ja osallistumaan tutkimukseen niin otathan yhteyttä. Osallistumalla ja jakamalla omat arvokkaat kokemuksesi, olet mukana vaikuttamassa ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen parantamisessa työpaikallasi. Haastattelukutsua saa välittää eteenpäin kaikille mahdollisesti tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneille

Mahdolliset kysymykset ja lisätietopyynnöt voi osoittaa minulle sähköpostitse salkin@student.uef.fi tai puhelimitse 040 966 1974.

Ystävällisin terveisin ja avusta jo etukäteen kiittäen,

Salla-Mari Viitaniemi

Sosiaalipsykologian opiskelija

Liite 4. Haastattelurunko

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

Syntymävuosi

Työntekijä vai toimihenkilö?

Tehtävänimike

Toimiala?

Työelämässä olo aika kaiken kaikkiaan?

PKO:lla työskentely aika?

Työsuhde Vakituinen/Määräaikainen

koko- vai osa-aikainen

Työaikamuotosi? (Päivätyö/Kaksivuorotyö/Kolmivuorotyö)

Koulutus?

TYÖNKUVA JA KUORMITTAVUUS

Kerro omasta työstäsi, sen kuormittavista piirteistä ja taas vastapainoa antavista iloa tuottavista piirteistä?

Onko työsi kuormittavat piirteet fyysisiä/ psyykkisiä / sosiaalisia?

Tunnetko voimattomuuden tunteita usein työpäiväsi jälkeen?

Koetko saavasi tarvittavan ohjeistuksen sekä työvälineet työsi hoitamiseen?

Näkemyksesi mitkä ovat työpaikallasi ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen edistävistä ja estävistä tekijöistä?

OMA TERVEYDENTILAN ARVIOINTI

Oma arvio omasta:

Fyysisestä terveydentilasta?

Psyykkisestä terveydentilasta?

Yleisestä työkyvystäsi?

Oman elämänhallinnan taidoistasi?

Koetko pitäväsi riittävästi huolta itsestäsi?

Onko oman hyvinvointisi ylläpidon merkitys kasvanut ikääntymisen mukana? / Kiinnitätkö enemmän huomiota omaan jaksamiseesi ja hyvinvointiisi?

Oletko käynyt viimeisen kahden vuoden sisällä esimiehesi tai terveydenhuollon edustajan kanssa Varhaisen välittämisen mallin- keskustelun?

Kun mietit viiden vuoden takaista terveydentilaasi tunnetko, että nykyinen terveydentilasi on parantunut/ Huonontunut/ Pysynyt entisellään?

Oletko kokenut viimeisen kahden vuoden sisällä, ettet aina kykene suoriutumaan tai selviydy nykyisistä työntehtävistäsi? Miten?

ELÄKEASENNOITUMINEN

Minkä ikäisenä haluaisit itse jäädä eläkkeelle?

Mitä työssäsi pitäisi tapahtua, että haluaisit työskennellä pitempään, esim. 65 tai jopa 68 ikävuoteen saakka?

Uskotko työskenteleväsi nykyisellä työnantajallasi eläkkeelle siirtymiseesi asti?

Koetko jaksavasi työskennellä nykyisessä työtehtävässäsi eläkeikäsi asti?

Oletko miettinyt omalle kohdallesi varhaiseläköitymisen mahdollisuutta?

Mitkä asiat koet vaikuttavan eläkkeelle siirtymisen halukkuuteesi työelämässä ja sen ulkopuolella?

Mitkä asiat koet tällä hetkellä edistävän haluasi työskennellä eläkeikään asti?

Mitä mieltä olet eläkeiän noususta oman työkykysi ja hyvinvointisi kannalta? Koetko jaksavasi työelämässä x-määrä pidempään (eläkemutoksen tuoma henk.koht. nousu)?

TYÖNANTAJAN VAIKUTUS MAHDOLLISUUS

Miten työnantajasi (PKO) on onnistunut mielestäsi tukemaan hyvinvointiasi ja työkykyäsi?

Tulisiko mielestäsi työnantajasi tukea työkykyäsi ja hyvinvointiasi nykyistä enemmän? Miten?

Olisiko jokin asia, jonka työnantajasi voisi tehdä/muuttaa, joka lisäisi haluasi pysyä työelämässä?

Koetko, että oma esimiehesi huomioi ja huolehtii riittävästi työkyvystäsi ja hyvinvoinnista?

PK-TERVEYS

Ovatko mielestäsi työterveyshuoltopalvelut ja niiden saatavuus parantunut niiden siirtyessä PK-terveyden hoidettavaksi?

Kuinka koet nykyisen työterveyshuollon ja työpaikan välisen yhteistyön toimineen?

Koetko nyt kun työterveyspalvelut siirtyivät PKO:n sisälle, PK-terveyteen, tämän jotenkin edistäneen työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin huolehtimisen määrää?

IKÄSYRJINTÄ, IKÄASENTEET

Oletko kokenut tai havainnut minkäänlaista ikäsyrajintaa työpaikallasi? Millaista?

Oletko kokenut tarpeettomuuden tunteita työpaikallasi?

Entä tyytymättömyyden tunteita?